



PROVINCIA di BRINDISI



PIANO INTEGRATO DI ATTIVITA' E ORGANIZZAZIONE 2024-2026

(Art. 6 commi da 1 a 4 DL n. 80/2021, convertito con modificazioni in Legge n. 113/2021)

Sommario

I.	PREMESSA.....	4
II.	RIFERIMENTI NORMATIVI.....	4
1	SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO	6
1.1	ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO.....	7
	Distribuzione della popolazione 2021 - provincia di Brindisi- per sesso e stato civile	8
1.2	ANALISI DEL CONTESTO INTERNO	16
1.2.1	Organigramma dell'Ente.....	18
1.2.2	Descrizione dei sistemi e delle tecnologie.....	18
1.2.3	Mappatura dei processi.....	24
2	VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE	36
2.1	VALORE PUBBLICO.....	36
2.1.1	Il valore pubblico nei documenti di programmazione della Provincia di Brindisi.	36
2.2	PERFORMANCE	41
2.3	RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA.....	43
2.3.1	Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione.....	44
2.3.2	Sistema di gestione del rischio	50
2.3.3	Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza.....	91
2.3.4	Monitoraggio delle misure di prevenzione e riesame del Piano di prevenzione	100
2.3.5	Trasparenza quale parte integrante del Piano Anticorruzione	100
3	ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO	104
3.1	STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE	104
3.1.1	Obiettivi per il miglioramento della salute di genere.....	104
3.1.2	Obiettivi per il miglioramento della salute digitale	113
3.1.3	Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria	114
3.2	ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE.....	121
3.2.1	Il quadro normativo di riferimento del lavoro agile in senso stretto	121
3.2.2	Il Livello di attuazione all'interno della Provincia di Brindisi	123
3.2.3	Le Attività che possono essere svolte in modalità agile, ove necessario e previsto dal presente documento di programmazione.....	125
3.3	PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE.....	127
3.3.1	Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale	127
3.3.2	Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale.....	138
4	MONITORAGGIO.....	141

Allegati

ALLEGATO A - schede performance organizzativa

ALLEGATO B - schede performance individuale

ALLEGATO C - schede performance partecipata in house

ALLEGATO D - elenco personale assegnato alle aree

ALLEGATO E - piano triennale del fabbisogno del personale e dotazione organica

ALLEGATO F - modulistica per l'accesso alla documentazione amministrativa (n. 7 schemi)

ALLEGATO G - Elenco obblighi di pubblicazione

I. PREMESSA

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (d'ora in poi solo PIAO) è stato introdotto con la finalità di consentire un maggior coordinamento dell'attività programmatica delle pubbliche amministrazioni e una sua semplificazione, nonché assicurare una migliore qualità e trasparenza dell'attività amministrativa, dei servizi ai cittadini, alle cittadine e alle imprese.

In esso, gli obiettivi, le azioni e le attività dell'Ente Provincia sono ricondotti alle finalità istituzionali e alla missione pubblica complessiva di soddisfacimento dei bisogni della collettività e dei territori; si tratta, quindi, di uno strumento dotato, da un lato, di rilevante valenza strategica e, dall'altro, di un forte valore comunicativo, attraverso il quale l'Ente pubblico comunica alla collettività gli obiettivi e le azioni mediante le quali vengono esercitate le funzioni pubbliche e i risultati che si vogliono ottenere rispetto alle esigenze di valore pubblico da soddisfare.

II. RIFERIMENTI NORMATIVI

L'art. 6, commi da 1 a 4, del decreto legge 9 giugno 2021 n. 80, convertito con modificazioni in legge 6 agosto 2021 n. 113, ha introdotto nel nostro ordinamento il Piano Integrato di Attività e Organizzazione, che assorbe una serie di piani e programmi già previsti dalla normativa, in particolare: il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e per la Trasparenza, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e il Piano Triennale dei Fabbisogni del Personale, quale misura di semplificazione, snellimento e ottimizzazione della programmazione pubblica, nell'ambito del processo di rafforzamento della capacità amministrativa delle Pubbliche Amministrazioni funzionale all'attuazione del Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza.

Il Piano Integrato di Attività e Organizzazione ha una durata triennale e viene aggiornato annualmente; è redatto nel rispetto del quadro normativo di riferimento relativo alla Performance, ai sensi del decreto legislativo n. 150 del 2009 e le Linee Guida emanate dal Dipartimento della Funzione Pubblica, all'Anticorruzione e alla Trasparenza, di cui al Piano Nazionale Anticorruzione e negli atti di regolazione generali adottati dall'ANAC ai sensi della legge n. 190 del 2012, del decreto legislativo n. 33 del 2013 e di tutte le ulteriori specifiche normative di riferimento delle altre materie dallo stesso assorbite, nonché sulla base del "Piano tipo", di cui al Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022, concernente la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione.

Ai sensi dell'art. 6, comma 6-bis, del decreto legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, in legge 6 agosto 2021, n. 113, come introdotto dall'art. 1, comma 12, del decreto legge 30 dicembre 2021, n. 228, convertito con modificazioni dalla legge n. 25 febbraio 2022, n. 15 e successivamente modificato dall'art. 7, comma 1 del decreto legge 30 aprile 2022, n. 36, convertito con modificazioni, in legge 29 giugno 2022, n. 79, le Amministrazioni e gli Enti adottano il PIAO, a regime, entro il 31 gennaio di ogni anno o, in caso di proroga per legge dei termini di approvazione dei bilanci di previsione, entro 30 giorni dalla data ultima di approvazione dei bilanci di previsione stabilita dalle vigenti proroghe.

Il presente Piano Integrato di Attività e Organizzazione è adottato in coerenza con il Documento Unico di Programmazione 2024-2026, approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 7/2024 ed il bilancio di previsione finanziario 2024-2026, approvato con Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 11/2024.

Ai sensi dell'art. 1, comma 1, del DPR n. 81/2022, integra il Piano dei Fabbisogni di Personale, il Piano delle Azioni concrete, il Piano per razionalizzare l'utilizzo delle dotazioni strumentali, anche

informatiche, che corredano le stazioni di lavoro nell'automazione d'ufficio, il Piano della Performance, il Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza, il Piano Organizzativo del Lavoro Agile e il Piano di Azioni Positive.

1 SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE E ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO ED INTERNO

SCHEDA ANAGRAFICA DELL'AMMINISTRAZIONE

Denominazione Amministrazione: **PROVINCIA DI BRINDISI**

Indirizzo: **VIA ANNIBALE DE LEO 3**

Codice fiscale: **80001390741**

Partita IVA: **00184540748**

Rappresentante legale Presidente Pro-tempore: **ON ANTONIO MATARRELLI**

Numero dipendenti al 31 dicembre anno precedente: **127**

Telefono: **0831.565222**

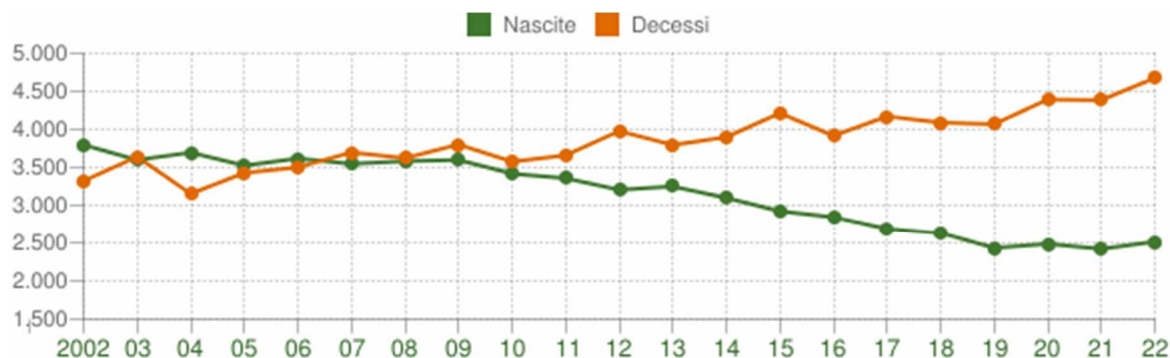
Sito internet: **www.provincia.brindisi.it**

pec: **provincia@pec.provincia.brindisi.it** - riceve anche da PEO

1.1 ANALISI DEL CONTESTO ESTERNO

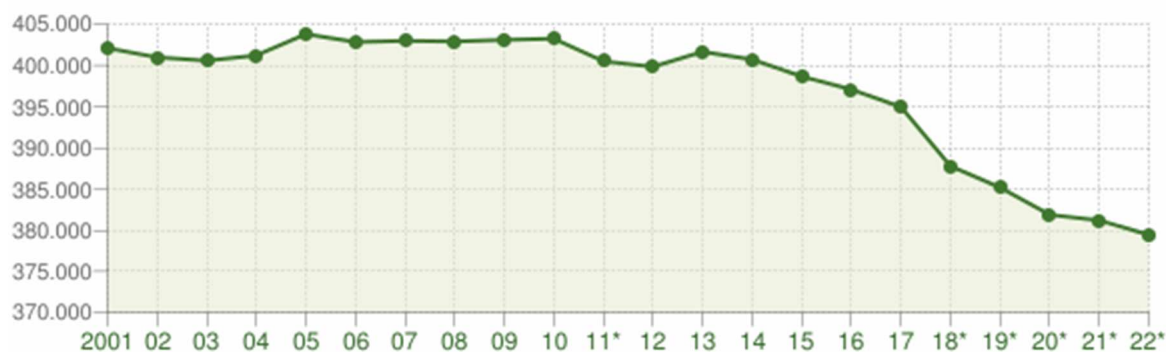
Analisi demografica		
Popolazione legale al censimento		400.801
Popolazione residente al 31/12/2022	2020*	2022
	381.946	379.522
Nati nell'anno	2 485	2.512
Deceduti nell'anno	4 392	4.674
Saldo naturale	- 1907	-2.162
Immigrati nell'anno	5 802	6521
Emigrati nell'anno	6 486	5579
Saldo migratorio	-684	-58
Popolazione residente al 31/12/2022	381.946	379.522

*dati PIAO 2023-2025



Movimento naturale della popolazione

PROVINCIA DI BRINDISI - Dati ISTAT (bilancio demografico 1 gen-31 dic) - Elaborazione TUTTITALIA.IT



Andamento della popolazione residente

PROVINCIA DI BRINDISI - Dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno - Elaborazione TUTTITALIA.IT

(*) post-censimento

Distribuzione della popolazione 2021 - provincia di Brindisi- per sesso e stato civile

Età	Celibi /Nubili	Coniugati /e	Vedovi /e	Divorziati /e	Maschi	Femmine	Totale	
								%
0-4	13.129	0	0	0	6.665 50,8%	6.464 49,2%	13.129	3,4%
5-9	15.785	0	0	0	8.124 51,5%	7.661 48,5%	15.785	4,1%
10-14	17.766	0	0	0	9.203 51,8%	8.563 48,2%	17.766	4,7%
15-19	18.740	7	0	0	9.662 51,5%	9.085 48,5%	18.747	4,9%
20-24	19.695	234	1	2	10.271 51,5%	9.661 48,5%	19.932	5,2%
25-29	18.722	1.971	4	24	10.644 51,4%	10.077 48,6%	20.721	5,4%
30-34	14.623	6.742	14	150	10.943 50,8%	10.586 49,2%	21.529	5,6%
35-39	9.965	12.126	43	387	11.164 49,6%	11.357 50,4%	22.521	5,9%
40-44	7.891	17.253	123	853	13.019 49,8%	13.101 50,2%	26.120	6,8%
45-49	6.325	20.941	299	1.290	14.089 48,8%	14.766 51,2%	28.855	7,6%
50-54	4.661	23.072	550	1.473	14.464 48,6%	15.292 51,4%	29.756	7,8%
55-59	3.477	23.665	1.040	1.358	14.166 48,0%	15.374 52,0%	29.540	7,7%
60-64	2.300	21.114	1.528	1.097	12.313 47,3%	13.726 52,7%	26.039	6,8%
65-69	1.851	18.270	2.408	752	10.835 46,5%	12.446 53,5%	23.281	6,1%
70-74	1.602	17.640	3.910	570	10.888 45,9%	12.834 54,1%	23.722	6,2%
75-79	1.142	11.084	4.428	312	7.437 43,8%	9.529 56,2%	16.966	4,4%
80-84	965	7.576	5.546	189	5.971 41,8%	8.305 58,2%	14.276	3,7%
85-89	629	3.195	4.570	79	3.161 37,3%	5.312 62,7%	8.473	2,2%
90-94	333	810	2.634	19	1.182 31,1%	2.614 68,9%	3.796	1,0%
95-99	109	116	679	2	237 26,2%	669 73,8%	906	0,2%
100+	14	11	60	1	18 20,9%	68 79,1%	86	0,0%
Totale	159.724	185.827	27.837	8.558	184.456 48,3%	197.490 51,7%	381.946	100,0%

Analisi del territorio	
Superficie (kmq)	333
Risorse idriche	
Laghi (n)	0
Fiumi e torrenti (n)	0
Strade	
Statali (km)	0
Provinciali (km)	927
Comunali (km)	0
Vicinali (km)	0
Autostrade (km)	0
Di cui:	
Interne al centro abitato (km)	0
Esterne al centro abitato (km)	927

La Provincia di Brindisi comprende i seguenti n. 20 Comuni:

I dati sono aggiornati al 01/01/2022 (Istat)

	Comune	Popolazione residenti	Superficie km ²	Densità abitanti/km ²	Altitudine m s.l.m.
1.	BRINDISI	83.317	333,01	250	13
2.	Fasano	38.943	131,79	296	118
3.	Francavilla Fontana	35.246	177,94	198	142
4.	Ostuni	30.302	225,56	134	218
5.	Mesagne	26.114	124,05	211	72
6.	Ceglie Messapica	18.880	132,02	143	298
7.	San Vito dei Normanni	18.267	67,08	272	108
8.	Carovigno	16.925	106,62	159	161
9.	Oria	14.569	83,67	174	154
10.	Latiano	13.660	55,38	247	97
11.	San Pietro Vernotico	13.156	46,94	280	36
12.	Cisternino	11.231	54,17	207	393

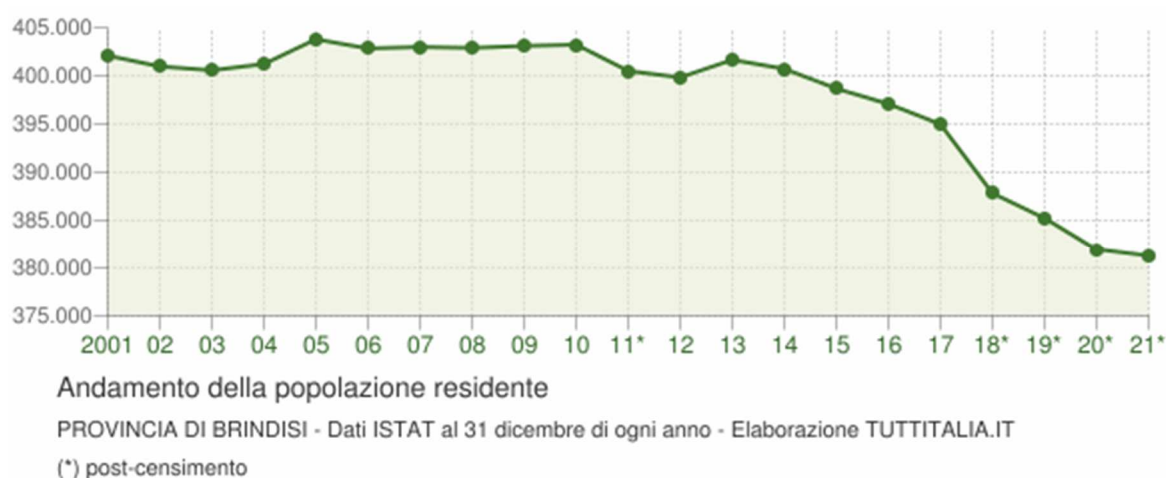
13.	Torre Santa Susanna	10.151	55,76	182	72
14.	San Pancrazio Salentino	9.386	56,68	166	62
15.	Villa Castelli	9.079	35,15	258	251
16.	Erchie	8.286	44,63	186	68
17.	San Donaci	6.216	34,04	183	42
18.	Cellino San Marco	6.170	37,84	163	58
19.	San Michele Salentino	6.134	26,53	231	153
20.	Torchiarolo	5.241	32,48	161	28

La tabella seguente riporta il dettaglio delle nascite e dei decessi dal 2002 al 2021. Vengono riportate anche le righe con i dati ISTAT rilevati in anagrafe, prima e dopo il censimento 2011 della popolazione.

Anno	Bilancio demografico	Nascite	Variaz.	Decessi	Variaz.	Saldo Naturale
2002	1 gennaio-31 dicembre	3.796	-	3.321	-	+475
2003	1 gennaio-31 dicembre	3.599	-197	3.641	+320	-42
2004	1 gennaio-31 dicembre	3.696	+97	3.153	-488	+543
2005	1 gennaio-31 dicembre	3.525	-171	3.428	+275	+97
2006	1 gennaio-31 dicembre	3.617	+92	3.502	+74	+115
2007	1 gennaio-31 dicembre	3.547	-70	3.697	+195	-150
2008	1 gennaio-31 dicembre	3.582	+35	3.622	-75	-40
2009	1 gennaio-31 dicembre	3.598	+16	3.801	+179	-203
2010	1 gennaio-31 dicembre	3.418	-180	3.576	-225	-158
2011 ⁽¹⁾	1 gennaio-8 ottobre	2.609	-809	2.766	-810	-157
2011 ⁽²⁾	9 ottobre-31 dicembre	748	-1.861	893	-1.873	-145
2011 ⁽³⁾	1 gennaio-31 dicembre	3.357	-61	3.659	+83	-302
2012	1 gennaio-31 dicembre	3.206	-151	3.979	+320	-773
2013	1 gennaio-31 dicembre	3.250	+44	3.795	-184	-545
2014	1 gennaio-31 dicembre	3.098	-152	3.898	+103	-800
2015	1 gennaio-31 dicembre	2.922	-176	4.214	+316	-1.292

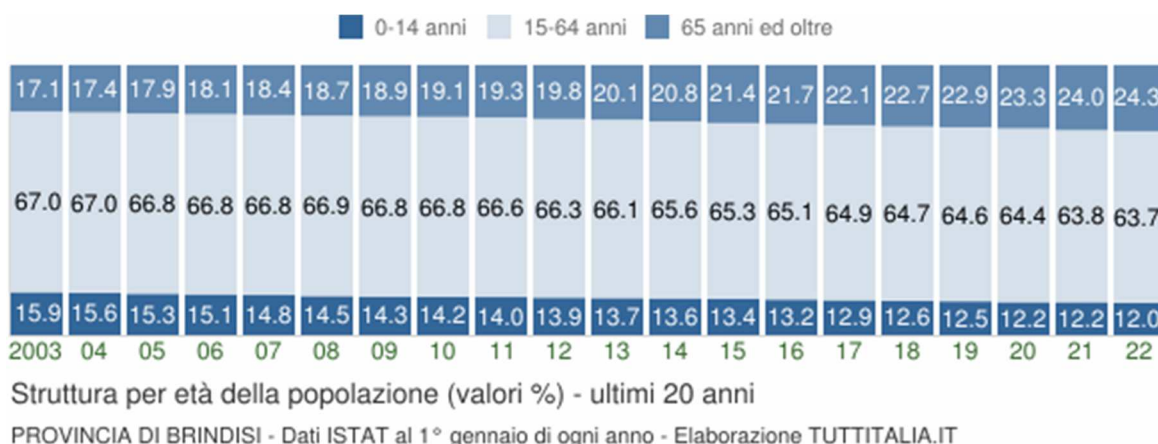
2016	1 gennaio-31 dicembre	2.844	-78	3.915	-299	-1.071
2017	1 gennaio-31 dicembre	2.690	-154	4.171	+256	-1.481
2018*	1 gennaio-31 dicembre	2.629	-61	4.090	-81	-1.461
2019*	1 gennaio-31 dicembre	2.432	-197	4.069	-21	-1.637
2020*	1 gennaio-31 dicembre	2.485	+53	4.392	+323	-1.907
2021*	1 gennaio-31 dicembre	2.418	-67	4.384	-8	-1.966

Grafici e statistiche su dati ISTAT al 31 dicembre di ogni anno.



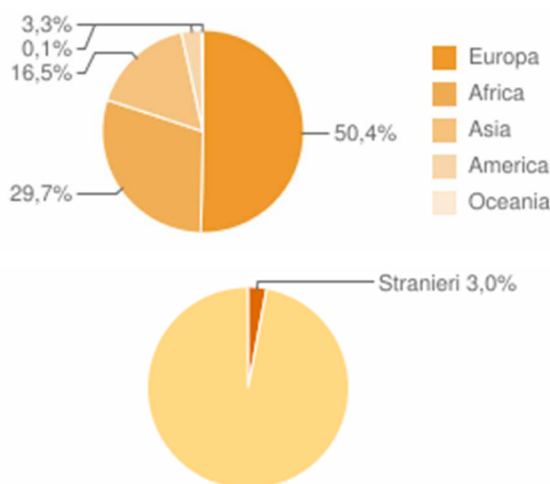
Dai dati statistici sopra riportati, è dato confermare il progressivo decremento della popolazione residente, derivante sia da un decremento delle nascite, sia da un aumento dei decessi; a questo fenomeno si deve aggiungere la mobilità giovanile verso altri Comuni, per ragioni di studio e/o lavoro, non necessariamente accompagnata dal cambio di residenza, ma non per questo meno significativo come dato in quanto dal fenomeno migratorio ne consegue una popolazione residente/domiciliata nel territorio provinciale di età medio alta, con conseguente differenziazione dei bisogni in termini soprattutto di servizi da erogare. In progressiva crescita il flusso migratorio dall'estero.

Questi dati e quelli che seguono sono rilevanti per alcuni impatti anche sul sistema sociale, ad esempio sul sistema lavorativo, sul sistema scolastico o su quello sanitario.

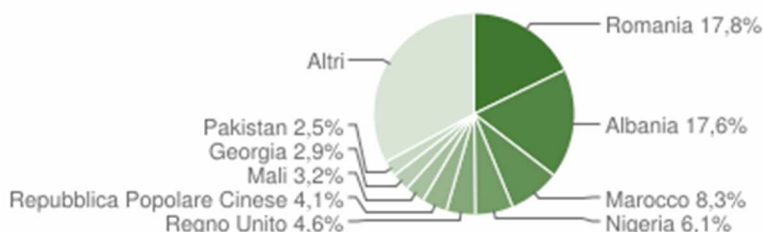


Si conferma, quindi, il progressivo aumento della popolazione di età elevata e una lenta, ma progressiva riduzione delle fasce più giovani e di età media.

Gli stranieri residenti in Provincia di Brindisi al 1° gennaio 2022 sono **11.322** e rappresentano il 3,0% della popolazione residente.



La comunità straniera più numerosa resta quella proveniente dalla **Romania** con il 17,8% di tutti gli stranieri presenti sul territorio, seguita dall'**Albania** (17,6%) e dal **Marocco** (8,3%).



I dati statistici dimostrano un progressivo aumento, nell'ultimo decennio, della presenza di stranieri sul territorio provinciale.

Pur partendo dalla consapevolezza di un diffuso disagio sociale ed economico del territorio

provinciale che lo vede agli ultimi posti nella classifica nazionale di vivibilità, nell'analisi del contesto si deve tener conto di importanti punti di forza, necessari per rilanciare politiche di sviluppo volte a migliorare quanto più possibile le condizioni di vivibilità della Provincia.

A tal fine si tiene conto anche degli indicatori di Bes, il quale è nato nel 2010, proprio per misurare il Benessere equo e sostenibile, con l'obiettivo di valutare il progresso della società, non soltanto dal punto di vista economico, ma anche sociale e ambientale. I tradizionali indicatori economici, primo fra tutti il Pil, sono stati integrati con misure sulla qualità della vita delle persone e sull'ambiente.

A partire dal 2016, agli indicatori e alle analisi sul benessere si affiancano gli indicatori per il monitoraggio degli obiettivi dell'Agenda 2030 sullo sviluppo sostenibile, *i Sustainable Development Goals* (SDGs) delle Nazioni Unite, scelti dalla comunità globale grazie a un accordo politico tra i diversi attori, per rappresentare i propri valori, priorità e obiettivi.

In linea generale possiamo partire da un dato critico che vede la Provincia di Brindisi collocata sempre in ultima o penultima fascia, qualsiasi sia l'indicatore preso in considerazione rispetto a salute, sicurezza, ambiente, lavoro, istruzione e gli altri ritenuti validi ai fini della misurazione dell'indice di cui sopra. Rispetto alla media regionale è la sola provincia di Foggia a registrare dati analoghi o peggiori.

In particolare, per quanto concerne **il mondo del lavoro** (imprese), che rappresenta una delle principali criticità del nostro territorio, si attesta tra il 25 ed il 35% il numero di giovani che non lavorano e non studiano e tra il 5 ed il 6% quello di coloro che effettuano percorsi di formazione; il tasso di occupazione tra i 20 ed i 64 anni oscilla tra il 50 ed il 60%; tra i lavoratori dipendenti la media delle giornate retribuite all'anno non supera le 73. Elevato è il tasso di mortalità delle imprese e ancora scarsa la capacità imprenditoriale.

Per quanto concerne il **benessere economico** la Provincia di Brindisi ha la percentuale tra le più alte in Italia di famiglie in sofferenza rispetto ai prestiti bancari e lo stesso vale per il reddito medio pro-capite annuo che oscilla tra i 10 ed i 13 mila euro.

Dal punto di vista delle **relazioni sociali** (benessere sociale) interessanti sono i dati quali lo scarso numero di organizzazioni *no profit* che non raggiungono le 50 ogni 10.000 abitanti, mentre in gran parte del Nord superano ampiamente le 100. Positivo è, invece, il dato che riguarda l'accessibilità delle scuole che si attesta tra il 30 ed il 35%. Ovviamente, rispetto alla normativa vigente, non dovrebbero esservi scuole non accessibili, ma purtroppo sono diverse le aree in Italia in cui si registrano percentuali al di sotto del 25%.

In tema di **politica ed istituzioni** è confortante il dato sulla parità di genere che vede il 35% di amministratori comunali donne, ma desolante la partecipazione dei giovani che vede la percentuale di *under 40* tra gli amministratori, attorno al 20%, una delle più basse d'Italia.

Per quanto riguarda **la sicurezza** gli indicatori, seppure alti, individuano la Provincia di Brindisi più sicura rispetto al barese ed al foggiano per quanto concerne delitti violenti, mentre ha tassi più o meno analoghi rispetto alla microcriminalità, i furti d'auto e lo spaccio di droga.

Per quanto riguarda il **patrimonio culturale** e paesaggistico all'amaro dato di appena un museo ogni 100.000 kmq si contrappone l'aumento dei posti letto in strutture ricettive, in particolare agrituristiche, tra le 7 e le 12 ogni 100.000 kmq, che evidenzia l'attrattività turistica del nostro territorio in termini quanto meno di paesaggio.

Dal punto di vista **ambientale** il nostro territorio ha percentuali basse (tra il 45 ed il 55%) di raccolta differenziata dei rifiuti urbani, per quanto vi siano pareri discordanti circa la validità dei dati acquisiti e la reale ricaduta in termini ambientali della differenziazione spinta, ma dati ancor più preoccupanti

sono quelli che riguardano la concentrazione di materiale particolato aerodisperso che raggiunge livelli di 22/26 microgrammi per m³.

Per quanto concerne l'**innovazione tecnologica** e la creatività sono significativi i dati che riguardano i servizi *online* per le famiglie che, per quanto concerne i Comuni, per esempio, si attestano sulla percentuale media del 25-30%, mentre restano bassissimi i numeri rispetto ad invenzioni e nuovi brevetti che, in proporzione alla popolazione, sono 10/15 volte più piccoli di quelli registrati al nord.

Per quanto concerne **la qualità dei servizi** decrescono i numeri inerenti la migrazione ospedaliera. Se da una parte rispetto a questo hanno influito notevoli cambiamenti rispetto alle politiche di rimborso, dall'altra si è registrato un aumento dei posti letto di assistenza specialistica, sebbene abbia interessato la Provincia di Brindisi in modo meno rilevante rispetto alle altre province pugliesi.

Dal punto di vista delle vocazioni economiche il territorio provinciale, pur di dimensioni più contenute rispetto alle altre province pugliesi, essendo la minore di tutte, si presenta tutt'oggi, variegato e frammentato, ma alla vibrante ricerca di una vocazione più omogenea.

Sicuramente il Comune capoluogo ha avuto una forte influenza di tipo industriale, pur non avendo sviluppato un autonomo sistema produttivo, di piccole e medie imprese, ma molto condizionato dalla presenza da grandi insediamenti industriali, soprattutto energetici.

Dopo il decadimento del modello industriale che non ha prodotto il benessere sperato, il Comune capoluogo sta cercando di definire una sua nuova vocazione, più orientata all'offerta turistica e culturale, in chiave fortemente ambientalista; i Comuni del nord della Provincia hanno, invece, da tempo consolidato una loro vocazione turistica, legata alla valorizzazione delle bellezze naturalistiche, alla valorizzazione dei piccoli borghi e ad un'offerta gastronomica di rilevante interesse, anche rivolgendosi ad un'utenza di tipo elevato, spesso straniera; i Comuni del sud della Provincia hanno, invece, una più spiccata vocazione agricola, pur ricercando nell'ultimo periodo, un felice connubio tra ricchezze enogastronomica ed offerta turistica.

Nel complesso, tutto il territorio provinciale è proteso a migliorare un'offerta culturale che si rivolge, non solo ai Cittadini ivi residenti o permanentemente domiciliati, primi fruitori, ma anche ad un turismo da destagionalizzare rispetto al prevalente incremento di presenze nei mesi estivi, legate alla bellezza e varietà del paesaggio costiero.

Un cenno in tal senso, a riprova di ciò, merita la candidatura di Mesagne, tra le 24 città che sono state ammesse dal Ministero della Cultura, a partecipare alla candidatura a "Capitale Europea della Cultura per il 2024"; tale candidatura si configura propriamente come un intenso percorso di partecipazione civica che intende valorizzare il sistema culturale del Comune di Mesagne, ma anche del territorio pugliese e meridionale nel suo complesso; la diffusione di iniziative culturali sempre più prestigiose, volte quindi, ad essere attrattive di un pubblico anche proveniente da fuori provincia e, persino internazionale, mostra come tutto il territorio sta cercando di creare condizioni di sviluppo e valorizzazione per tentare di essere volano di crescita e di coesione per tutta la Regione Puglia e per l'intero Sud.

Altra significativa progettualità da citare è la candidatura della via Appia a patrimonio mondiale dell'Unesco ; in tale contesto s'inserisce "Appia 2030", il quale è un progetto promosso da ANCI - Associazione Nazionale Comuni Italiani, nell'ambito dell'iniziativa MediAree - *Next Generation City*, per la quale sono state selezionate 13 città pilota in Italia, con l'obiettivo di definire modelli di *governance* multilivello tra Comuni capoluogo e Aree vaste per mettere in atto nuove forme di pianificazione strategica integrata in collaborazione con gli Attori del territorio.

"Appia 2030" è una proposta della città capofila Comune di Brindisi, a cui hanno aderito anche i

comuni di Mesagne, Latiano, Oria e Francavilla Fontana, oltre alla Provincia di Brindisi come Ente di Area vasta.

La Provincia di Brindisi ha approvato, con **deliberazione del Consiglio Provinciale n.9 del 01.03.2023**, il documento strategico per la valorizzazione territoriale del tratto finale della via Appia, il quale, al fine di promuovere il c.d. "turismo lento", mira a coordinare le strategie di sviluppo territoriale, in una visione sinergica ed orientata alla valorizzazione paesaggistica, su tutti i territori direttamente interessati: i relativi interventi, se realizzati, si propongono di rendere il territorio ulteriormente attrattivo per i turisti, ma anche di migliorare la qualità della vita dei Cittadini e delle Cittadine ivi residenti e di quanti potrebbero decidere, invertendo le ordinarie tendenze ed approfittando del c.d. "lavoro agile", di lavorare al Sud, abbandonando le caotiche e più inquinate aree metropolitane.

La Puglia è da sempre attenta al fenomeno del nomadismo digitale, ritenendolo capace di portare benefici al contesto socio-economico, ed è stata una delle prime regioni ad adottare la strategia ad hoc "Mare a Sinistra".

Il territorio della provincia di Brindisi, in tal senso, ha fatto da pioniere con la campagna "Sea Working", che ha portato la città capoluogo, con il sostegno dell'Ente Provincia, ad essere selezionata da Airbnb tra le 20 destinazioni al mondo per il lavoro da remoto. Contestualmente, la Provincia si è fatta promotrice di un percorso partecipato con le PMI, i cittadini e le ass. di categoria di turismo e servizi connessi.

A tal fine è da segnalare l'inaugurazione, il 10 luglio del 2023, del Mediaporto *Biblioteca di Comunità, Mediateca, CineLabKids, Hub della Creatività* (ex Biblioteca comunale), nel Comune capoluogo.

Lo spazio logistico è funzionale è stato completamente riqualificato, in una chiave moderna e restituito alla fruizione pubblica per erogare i seguenti servizi:

- sviluppo di nuovi contenuti di narrazione, storytelling e story board anche con linguaggi audiovisivi e multimediali (produzione di testi, video, disegni animati), attraverso un progetto di nuovi contenuti performativi di promozione della lettura, in favore di studenti delle scuole secondarie di primo e secondo grado della rete scolastica di progetto;
- di animazione culturale, cittadinanza attiva e innovazione didattica, attraverso l'organizzazione di laboratori stabili di promozione della lettura e di innovazione sociale e culturale, in favore di:
 - studenti delle scuole della rete, utenza giovanile 3-18 anni del territorio, Consiglio Comunale dei Ragazzi;
 - docenti delle Scuole della Rete ed Animatori sociali;
 - Non-Utenza della biblioteca (nuovi utenti), famiglie, anziani, utenza della biblioteca;
- nuovi servizi culturali e formativi a carattere laboratoriale per la formazione di nuove competenze sui mestieri del cinema e della creatività, anche in forma di stage, nonché la realizzazione di eventi cinematografici dedicati ai ragazzi in collaborazione con altri festival ed enti;
- servizi di gestione dello spazio coworking, con annesso incubatore di imprese culturali e creative;
- servizi di gestione del bar caffetteria e spazio ristoro.

1.2 ANALISI DEL CONTESTO INTERNO

Le Province negli ultimi anni hanno subito un forte processo di trasformazione istituzionale, a partire dal loro ruolo di enti di secondo livello amministrati dai Sindaci e dai consiglieri dei Comuni del territorio.

Le Province negli ultimi dieci anni hanno dovuto affrontare una grande instabilità causata dalla legge 7 aprile 2014 n.56 che tracciava un percorso di svuotamento delle Province, nella prospettiva della loro abolizione dalla Costituzione, fallito dopo l'esito del Referendum costituzionale del 4 dicembre 2016.

In conseguenza delle manovre economiche che hanno svuotato di risorse e personale gli enti, le Province si sono concentrate sulle funzioni fondamentali previste dalla legge, cercando di dare continuità ai servizi essenziali per la vita dei Cittadini e delle Cittadine (come le scuole e le strade) ed hanno cercato di riorganizzarsi come "Case dei Comuni" che offrono un supporto tecnico ed amministrativo agli enti locali del territorio.

L'UPI e pressoché tutte le forze politiche ed i Governi succedutisi negli ultimi anni, si sono espressi positivamente per un riordino della disciplina delle Province, con l'obiettivo di ricostruire il ruolo di un'Istituzione costitutiva della Repubblica, che cura lo sviluppo complessivo della sua Comunità territoriale, con funzioni di programmazione strategica, progettazione e realizzazione degli investimenti diretti e indiretti, supporto ai Comuni del territorio, contribuendo alla semplificazione e al rafforzamento di tutto il sistema di governo locale.

Occorre dare finalmente attuazione alla Costituzione e rimettere al centro del dibattito politico i principi di autonomia e responsabilità previsti negli articoli 5, 114, 116, 117, 118 e 119 della Costituzione che riconoscono le Province quali enti necessari, che si rapportano con i Comuni e le Regioni per definire politiche territoriali che consentano la semplificazione del governo locale, economie esterne e di scala e politiche di rilancio degli investimenti nei territori.

È indispensabile e urgente che si arrivi al più presto a definire un intervento normativo che dia una prospettiva di certezza alle Province sul piano istituzionale, attraverso una modifica della legge 56/14 che garantisca:

- funzioni fondamentali ben definite;
- una organizzazione dell'ente e del personale tale da permettere la piena funzionalità della gestione amministrativa;
- una autonomia finanziaria tale da assicurare le risorse necessarie alla copertura delle spese per le loro funzioni;
- organi politici riconosciuti che garantiscano un governo certo agli enti e ai territori.

Ciò posto, allo stato attuale la Provincia di Brindisi è rappresentata dal Presidente *pro tempore*, già Sindaco del Comune di Mesagne, on **Antonio Matarrelli**, eletto in data 06.03.2022 e il cui mandato ha durata di 4 anni e, quindi, scadenza in data 05.03.2026;

il Consiglio Provinciale è composto da 12 Consiglieri, eletti tra Sindaci e Consiglieri comunali, oltre al Presidente della Provincia che presiede l'Assise provinciale. Il Consiglio Provinciale dura in carica 2 anni; quello attuale è stato proclamato eletto in data 18.12.2023 e, quindi, ha scadenza in data 17.12.2025.

Di seguito l'elenco dei Consiglieri Provinciali, in ordine di cifra percentuale ottenuta, mandato amministrativo 2023/2025:

1. **VINCENTI Antonella**, lista n. 3 contrassegno "DEMOCRATICI E PROGRESSISTI", voto di preferenza: **8.509**;
2. **TANZARELLA Domenico**, lista n. 3 contrassegno "DEMOCRATICI E PROGRESSISTI", voto di preferenza: **6.977**;
3. **LARICCIA Michele Tommaso**, lista n. 2 contrassegno "CENTRODESTRA per la Provincia di Brindisi", voto di preferenza: **6.330**;
4. **LATARTARA Serafina**, lista n. 3 contrassegno "DEMOCRATICI E PROGRESSISTI", voto di preferenza: **5.356**;
5. **VENTRELLA Giuseppe**, lista n. 3 contrassegno "DEMOCRATICI E PROGRESSISTI", voto di preferenza: **5.151**;
6. **FUMAROLA Rosalia**, lista n. 1 contrassegno "IMPEGNO PER LA PROVINCIA", voto di preferenza: **4.838**;
7. **MUOLO Rocco**, lista n. 1 contrassegno "IMPEGNO PER LA PROVINCIA", voto di preferenza: **4.719**;
8. **CICCARESE Elio**, lista n. 1 contrassegno "IMPEGNO PER LA PROVINCIA", voto di preferenza: **4.686**;
9. **LUPERTI Pasquale** detto Lino, lista n. 1 contrassegno "IMPEGNO PER LA PROVINCIA", voto di preferenza: **4.298**;
10. **MARRA Marco**, lista n. 1 contrassegno "IMPEGNO PER LA PROVINCIA", voto di preferenza: **4.071**;
11. **SANTORO Pasquale**, lista n. 2 contrassegno "CENTRODESTRA per la Provincia di Brindisi", voto di preferenza: **3.969**;
12. **DI MAGGIO Susanna**, lista n. 2 contrassegno "CENTRODESTRA per la Provincia di Brindisi", voto di preferenza: **3.962**;

La percentuale di Consigliere Provinciali è nettamente bassa (2/13)

L'Assemblea dei Sindaci comprende i legali rappresentanti dei 20 Comuni facenti parte del territorio provinciale: anche qui solo n. 2 Sindaci sono donne, mentre n. 1 Comune è commissariato.

La diversa durata di mandato tra Consiglio e Presidente, l'impossibilità di conferire deleghe operative, con riconoscimento di un'equa indennità per il tempo dedicato all'impegno politico istituzionale a favore della Provincia da parte dei Consiglieri provinciali, rende alquanto complesso l'ordinario seguire l'avvicinarsi dei processi e delle emergenze correlate alle funzioni dell'Ente che restano, comunque, vitali per il territorio e che richiedono un impegno quotidiano e costante.

Per le risorse finanziarie si rinvia a quanto ampiamente già rappresentato nel **Documento Unico di Programmazione e nel Bilancio triennale 2024/2026**, rispettivamente, approvati con **Delibere del Consiglio Provinciale n. 7/2024 e 11/2024**, nonché alla specifica sezione sul benessere finanziario.

Dal punto di vista dell'organizzazione aziendale, invece, la Provincia di Brindisi, alla data del presente Piano, ha alle sue dipendenze le seguenti Risorse Umane:

il personale della Provincia di Brindisi al 31.12.2023 è pari a 111 unità; tutti i dipendenti sono assunti a tempo indeterminato, tranne n. 2 dipendenti a tempo determinato e, specificatamente, dirigente con un incarico ex art. 110 TUEL e una addetta stampa assunta ex art. 90 del TUEL; n.38 sono donne

e n. 73 uomini; ci sono n. 4 dirigenti, oltre al Segretario Generale, di cui 2 donne; n. 18 funzionari AQ (ex titolari di Posizioni Organizzative) di cui n. 3 donne e n. 15 uomini;

decisamente una rilevante presenza di genere maschile; si tratta di una popolazione anagraficamente non giovanissima; la maggior parte dei dipendenti ha un'età superiore ai 50 anni. Un solo dipendente ha meno di 30 anni di età. Una grande maggioranza fruisce di permessi *ex lege* 104/92, art. 3 comma 3, prevalentemente per la cura e l'assistenza di genitori anziani, con il correlato peso che tale esperienza emotivamente comporta.

1.2.1 Organigramma dell'Ente

La macrostruttura dell'Ente Provincia, come definito da ultimo, con **Decreto del Presidente n. 25 del 01/03/2022**, comprende, n 5 cinque strutture di massima dimensione, denominate Aree, la cui responsabilità gestionale è affidata a un/a dirigente, come da incarichi, da ultimo conferiti con **Decreto del Presidente n.139/2022**.

Si fa espresso rinvio a tali atti citati sopra per le competenze e le funzioni ripartite tra i vari organi ed uffici.

A partire dal 2024, occorre aggiornare la macrostruttura con la previsione della figura del responsabile dell'accessibilità.

In osservanza di quanto previsto dall'art. 3 del D.Lgs. n. 222/2023, il quale ha introdotto i due nuovi commi 2-bis e 2-ter all'art. 6 del D.L. n. 80/2021, stabilendo che, nel Piano Integrato di Attività e Organizzazione, le pubbliche amministrazioni debbano individuare, nell'ambito del personale in servizio, un dirigente amministrativo ovvero un altro dipendente ad esso equiparato, che abbia esperienza sui temi dell'inclusione sociale e dell'accessibilità delle persone con disabilità anche comprovata da specifica formazione. Tale figura è deputata alla specifica definizione delle modalità e delle azioni finalizzate a realizzare la piena accessibilità alle amministrazioni, fisica e digitale, da parte dei cittadini e cittadine ultrasessantacinquenni e dei cittadini e cittadine con disabilità, proponendo la relativa definizione degli obiettivi programmatici e strategici della performance e della relativa strategia di gestione del capitale umano e di sviluppo organizzativo e degli obiettivi formativi annuali e pluriennali.

Con Decreto del Presidente n.54/2024 per la Provincia di Brindisi è stato individuato, tra i dirigenti amministrativi in servizio il responsabile per l'accessibilità e, conseguentemente la macrostruttura aggiornata è quella allegata sub lett. A al presente PIAO

1.2.2 Descrizione dei sistemi e delle tecnologie

- Migrazione in sicurezza in Cloud degli applicativi e dei servizi
- Accessibilità ed esperienza del cittadino.
- Integrazione dei servizi con le piattaforme abilitanti PagoPA e app IO
- Notifiche digitali a valore legale

Migrazione in sicurezza in Cloud degli applicativi e dei servizi

Le applicazioni in uso presso l'Ente sono, sostanzialmente, tutte integrate tra di loro, in quanto facenti parte di una *suite* della Deda Next srl, denominata CiviliaNext. CiviliaNext è il primo gestionale per la PA ad aver ottenuto la qualificazione SaaS di AgID. CiviliaNext, fruibile in Cloud su piattaforma Azure di Microsoft; è l'evoluzione della suite CiviliaOpen, sviluppata in tecnologia Client Server e fruibile, quindi, dai server installati presso il CED dell'Ente. La migrazione delle applicazioni, da *CiviliaOpen* a CiviliaNext è iniziata a fine 2018 e si è interamente conclusa.

Le applicazioni in uso su CiviliaNext sono le seguenti:

AREA	Applicazione
AFFARI GENERALI	Protocollo Informatico Atti Formali Albo Pretorio Servizi Online
RISORSE ECONOMICHE	Contabilità Patrimonio Mutui Economato Gestione Performance Gestione Economica (Paghe) Contabilità Patrimonio Mutui Economato Gestione Economica (Paghe)
RISORSE UMANE	Rilevazione Presenze Gestione Giuridica Portale del Dipendente
AREA TECNICA	Pratiche Edilizie (SUE) (in fase di avviamento per le pratiche di Ecologia/Ambiente)
AREA COMUNE	Organigramma Archivio Generale Gestione individui
SUPPORTO	Next Community Teleassistenza

TUTTE le applicazioni in uso dall'Ente, sono fruibili in Cloud.

Al di fuori della suite CiviliaNext, l'Ente dispone dei seguenti software fruibili sempre in cloud, attraverso consociate di Deda Next srl:

- software per la gestione delle sanzioni amministrative e del codice della strada (PMWEB)
- software per la gestione dei Servizi alla Persona (ICARE)

Riassumendo, le applicazioni fruibili in cloud si evolveranno, nel corso del triennio, come di seguito.

Anno	AREA	Applicazioni	Descrizione
2024	RISORSE UMANE	PIAO	Consentirà di adempiere a tutti i requisiti del PIAO e produrre in maniera completa i documenti richiesti dalla normativa, secondo il "Piano tipo" definito dal Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30 giugno 2022.
	AREA TECNICA	Pratiche Edilizie (SUE)	Personalizzazione dell'Applicazione per la gestione delle pratiche di Edilizia Sismica
	GARE E CONTRATTI	Gestione Contratti	CiviliaNext Contratti Elettronici è la soluzione software personalizzabile, responsive e multi-ente per gestire in modo semplice la digitalizzazione dei contratti, del repertorio degli atti pubblici amministrativi e la loro gestione.
2025		Piattaforma delle Notifiche Digitali	Installazione ed avviamento della Piattaforma delle Notifiche Digitali
2026	POLIZIA LOCALE	Gestione delle Sanzioni Amministrative e del codice della strada	Avviamento del programma per la gestione delle Sanzioni Amministrative dei Rifiuti

Per quanto riguarda la parte relativa ai servizi online, tutti i servizi erogati sono fruibili in cloud e fanno parte integrante della suite della Deda Next, denominata CiviliaNext, sopra descritta. La suite TuttoGare, per la gestione delle gare online in uso alla SUA è realizzata da Studio Amica srl.

Attualmente i servizi online erogati sono i seguenti.

Servizio	Nome
	Amministrazione Trasparente
	Albo Pretorio
	Adempimenti art.15 D.Lvo 33-2013 - Consulenti e collaboratori
	Adempimenti art.26 e 27 D.Lvo 33-2013 – Beneficiari
	Adempimenti art.37 D.Lvo 33-2013 – Appalti

Decreti	Decreti Direttore Generale
	Decreti Segretario Generale
Provvedimenti organi indirizzo-politico	Atti Monocratici Commissario
	Delibere Commissario con poteri di Giunta
	Delibere Commissario con poteri del Consiglio
	Delibere di Consiglio
	Delibere dell'Assemblea dei Sindaci
	Decreti Presidente Consiglio
	Interrogazioni, Mozioni, Interpellanze, Mozioni, OdG Consiglieri Prov.li
Provvedimenti dirigenti	Determine
	Autorizzazioni Ecologia/Ambiente
	Autorizzazioni Trasporti
Istanze e Pagamenti	Istanze OnLine
	Istanze Integrazione Scolastica
	Istanze SUE (Servizio in fase di attivazione)
	Concorsi OnLine
	Pagamenti OnLine
	Servizi alla Persona Assistenza e Trasporto scolastico
Appalti- SUA	Procedura di gara online

Accessibilità ed esperienza del/la cittadino/a.

I siti internet dell'Ente, sono stati realizzati con Joomla, un Content Management System (CMS) open source.

I siti sono stati sviluppati secondo i principi di accessibilità e nel rispetto della Legge 9 gennaio 2004, n. 4 (comunemente chiamata "Legge Stanca", G.U. n. 13 del 17 gennaio 2004), inerente ai siti della Pubblica Amministrazione.

Sono, inoltre, state seguite le raccomandazioni per l'accessibilità fornite dal Consorzio mondiale per il Web (W3C) nell'ambito della iniziativa per l'accessibilità del Web (WAI), secondo il principio di universalità. Il documento di riferimento per rendere il sito accessibile, è stata la raccomandazione del W3C pubblicata il 5 maggio 1999, sulle linee guida per il contenuto del Web (WCAG 2.0).

La Dichiarazione di Accessibilità su AGID - Agenzia per l'Italia Digitale relativa al Sito Istituzionale dell'Ente è disponibile all'indirizzo <https://form.agid.gov.it/view/8d3bebe0-9862-4700-9e06-8b82de6925a5/>

Nella Dichiarazione di accessibilità l'Ente si impegna a rendere il proprio sito web accessibile, conformemente al D.lgs 10 agosto 2018, n. 106 che ha recepito la direttiva UE 2016/2102 del Parlamento europeo e del Consiglio.

Nel corso del triennio i siti internet, unitamente al server della posta Elettronica Ordinaria, tutti residenti sui server del CED dell'Ente, verranno migrati in cloud.

Integrazione dei servizi con le piattaforme abilitanti PagoPA e app IO

Attualmente i servizi online erogati sono i seguenti.

Servizio	Nome
Pagamenti	Pagamenti OnLine

La procedura per i pagamenti online attualmente in uso sulla piattaforma erogatrice dei servizi, consente l'adempimento dei seguenti pagamenti spontanei da parte dei debitori dell'Ente:

COSAP/TOSAP- Tassa occupazione suolo pubblico

Canone Unico- Pagamento Canone Unico

Canone Unico Patrimoniale – CORPORATE -(SOLUZIONE CENTRALE GESTITA DA PAGOPA) La Legge di Bilancio 2020 (Legge n. 160/2019) ha previsto, a decorrere dal 1° gennaio 2021, l'istituzione di un canone unico patrimoniale che unifica in un solo prelievo TOSAP, COSAP, l'imposta comunale sulla PUBBLICITA' e AFFISIONI, ed altre imposte locali. Questa soluzione è gestita centralmente da PagoPA S.p.a.

Canone per mezzi pubblicitari -Canoni per autorizzazione all'installazione cartelli pubblicitari

Diritti Certificati- Diritti e Bolli per certificato - NO IMPOSTA DI BOLLO

Diritti iscrizione registro art. 216 Dlgs 152/2006 e Diritti in materia di Trasporti:

- Diritti di iscrizione al registro delle imprese che effettuano attività di recupero di rifiuti in procedura semplificata ai sensi degli artt. 214-216 del D.Lgs 152/2006.
- Diritti per abilitazione all'attività di consulenza automobilistica
- Diritti per abilitazione alla professione di trasporto viaggiatori e merci
- Diritti per sostenimento esami per l'abilitazione alla professione di trasporto viaggiatori e merci
- Diritti segreteria
- Diritti superamento esame abilitazione trasporto di merci e/o persone

Donazioni- Donazioni da parte di privati

Edilizia sismica Istruttoria e rilascio Attestati- Pagamento Oneri istruttori previsti per il rilascio dell'autorizzazione sismica (Legge Regionale 10/2009) di euro 90,00 - SOGGETTI PRIVATI

Edilizia sismica Istruttoria e rilascio Attestati IMPRESE -Pagamento Oneri istruttori previsti per il rilascio dell'autorizzazione sismica (Legge Regionale 10/2009) di euro 90,00 - IMPRESE

Impianti Termici - Acquisto bollini verde virtuale sul portale *Thermicast* per autodichiarazioni impianti termici e altri impianti di climatizzazione

Versamento oneri istruttori per tutti i procedimenti in materia ambientale di competenza della Provincia (capitolo 942)

Sanzioni ambientali a carico delle Imprese -Sanzioni amministrative pecuniarie previste per la violazione in materia ambientale (capitolo 13108651)

Sanzioni ambientali a carico delle persone fisiche Sanzioni amministrative pecuniarie previste per la violazione in materia ambientale a carico di persone fisiche (capitolo 3108651)

Sanzioni del Codice della Strada - verbali della polizia PROVINCIALE Pagamento sanzioni per violazione del codice della strada -

Spese istruttoria canone unico -Spese istruttorie relative al canone unico patrimoniale

Spese istruttorie cartellonistica -Spese di istruttoria relative alla concessione di spazi per cartellonistica pubblicitaria

Tassa di Concorso -Pagamento Tassa di Concorso

Trasporti Eccezionali -Trasporti eccezionali, Transito di veicoli, Autotrasporto cose e persone, Esami, Agenzie pratiche auto

Utilizzo locali provinciali – palestre- Pagamento quota per l'utilizzo di locali della Provincia - palestre

Utilizzo locali provinciali - salone e chiostro- pagamento per utilizzo locali provinciali - salone e chiostro

L'applicazione della gestione delle sanzioni amministrative e del codice della strada, nel corso dell'anno 2024 consentirà, oltre al pagamento spontaneo su PagoPA attualmente già disponibile, l'integrazione con l'App IO.

Nel corso del 2026 verrà avviato il programma per la gestione delle Sanzioni Amministrative dei Rifiuti, facente parte dello stesso applicativo e, di conseguenza, oltre al pagamento su PagoPA attualmente funzionante, sarà disponibile l'integrazione con l'App IO.

Notifiche digitali a valore legale

La nuova Piattaforma delle Notifiche Digitali digitalizza e semplifica la gestione delle comunicazioni a valore legale. A fronte del deposito degli atti da notificare sarà la piattaforma ad occuparsi di tutte le fasi dell'invio che può avvenire sia per via digitale che analogica.

Utilizzando la Piattaforma delle Notifiche Digitali si riduce drasticamente l'incertezza della reperibilità dei destinatari e si riducono, inoltre, i tempi ed i costi di gestione.

Il sistema permette alla PA di abbattere le spese vive legate all'attuale processo di notifica (stampa cartacea e spedizione degli atti), anche in caso di inadempimento da parte dei cittadini. La certezza delle notifiche, inoltre, consente di ridurre una cospicua parte del contenzioso e i relativi costi di gestione.

I sistemi di *backoffice* di CiviliaNext saranno integrati con la Piattaforma Notifiche che offre sia API per l'invio automatico delle notifiche, sia la possibilità di fare invii manuali. Una volta effettuato il caricamento degli atti e dei moduli di pagamento, la piattaforma genera lo IUN, un codice univoco identificativo della notifica.

Successivamente, cerca nei suoi archivi e nei registri pubblici una PEC riconducibile al destinatario e invia la notifica. Poi, invia un avviso di cortesia agli altri recapiti digitali (app IO, email e SMS) del destinatario/a.

Se il destinatario/a non ha indicato alcun recapito digitale e non ha accesso alla piattaforma, questa procede con la ricerca di un indirizzo fisico e, quindi, con l'invio tramite raccomandata cartacea.

Il/la destinatario/a accede alla piattaforma tramite SPID o CIE, dove può visionare e scaricare l'atto notificato. Grazie all'integrazione con pagoPA, può anche pagare contestualmente quanto dovuto. Se ha attivato il servizio su app IO, potrà fare tutto direttamente in app.

Come l'Ente, anche il/la destinatario/a ha accesso alla cronologia degli stati della notifica e alle attestazioni opponibili a terzi che ne danno prova.

Come funziona:

1. L'Ente crea la richiesta di notifica. Con l'uso di chiavi API o manualmente, l'Ente crea la richiesta di notifica e carica gli allegati.
2. La piattaforma la prende in carico. La Piattaforma Notifiche verifica la completezza e correttezza delle informazioni. Ad ogni cambio di stato, viene sempre generata la relativa attestazione opponibile a terzi.
3. La notifica viene inviata. La piattaforma comunica al/la destinatario/a la presenza di una notifica tramite diversi possibili canali: PEC, App IO, email, SMS. In alternativa, ricerca un indirizzo fisico e invia una raccomandata cartacea.
4. Il/la destinatario/a la riceve. Il/la destinatario/a accede alla piattaforma e può scaricare i documenti notificati e pagare contestualmente quanto dovuto, grazie all'integrazione con pagoPA. Se la riceve tramite IO, può fare tutto direttamente in app.

Nel corso del 2025 verrà attivata la nuova Piattaforma delle Notifiche Digitale.

1.2.3 Mappatura dei processi

La mappatura dei processi è un modo "razionale" di individuare e rappresentare tutte le attività dell'Ente per fini diversi. Essa assume carattere strumentale ai fini dell'identificazione, della valutazione e del trattamento dei rischi corruttivi.

Il processo può essere definito come una sequenza di attività interrelate ed interagenti che trasformano delle risorse (input) in un prodotto (output) destinato ad un soggetto interno o esterno all'amministrazione (cittadino, utente, soggetto interessato).

La mappatura dei processi si articola in tre fasi: identificazione; descrizione; rappresentazione.

L'identificazione consiste nello stabilire l'unità di analisi (il processo) e quindi nell'individuare l'elenco completo dei processi svolti dall'organizzazione che, nelle fasi successive, dovranno essere esaminati e descritti. In questa fase, quindi, l'obiettivo è definire la lista dei processi che dovranno essere oggetto del ciclo di gestione del rischio e di successiva analisi.

Una volta definiti e individuati, i processi sono poi aggregati nelle cosiddette aree di rischio, intese come raggruppamenti omogenei di processi.

Le suddette aree di rischio possono essere distinte in generali e specifiche:

- a) quelle generali sono comuni a tutte le amministrazioni (es. contratti pubblici, acquisizione e gestione del personale);

b) quelle specifiche riguardano la singola amministrazione e dipendono dalle caratteristiche peculiari delle attività da essa svolte.

Il PNA 2019, Allegato n. 1, ha individuato le seguenti "Aree di rischio" per gli enti locali:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione dei rifiuti;
6. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
7. governo del territorio;
8. incarichi e nomine;
9. pianificazione urbanistica;
10. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
11. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato.

Nel caso della Provincia di Brindisi, si ritiene di ridefinire le Aree di rischio come segue:

1. acquisizione e gestione del personale;
2. affari legali e contenzioso;
3. contratti pubblici;
4. controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;
5. gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio;
6. incarichi e nomine;
7. pianificazione urbanistica con riferimento all'ambito ristretto della pianificazione provinciale;
8. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato;
9. provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato;
10. provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica del destinatario con effetto economico negativo diretto ed immediato;
11. gestione dei trasporti pubblici.

Secondo gli indirizzi del PNA 2019, i processi sono stati enucleati e collegati ad ogni singola Area di rischio nel **"Catalogo dei processi"**.

Ad integrazione delle Aree di rischio già previste nel PNA 2019, l'ANAC con delibera n. 7 del 17 gennaio 2023 (PNA 2022) ha indicato tra gli obiettivi strategici in materia di anticorruzione e trasparenza il rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR alle quali è stata dedicata una sezione specifica del presente Piano.

Infatti, come osservato da ANAC, *“i numerosi interventi legislativi in materia di contratti hanno contribuito, da un lato, ad arricchire il novero di disposizioni ricadenti all'interno di tale ambito e, dall'altro lato, a produrre una sorta di “stratificazione normativa”, per via dell'introduzione di specifiche legislazioni di carattere speciale e derogatorio che, in sostanza, hanno reso più che mai composito e variegato l'attuale quadro legislativo di riferimento”*.

Naturalmente le misure di prevenzione suggerite da ANAC nel PNA 2022 e le raccomandazioni ivi contenute non sono state recepite acriticamente, ma sono state specificamente valutate in funzione della relativa applicazione al modello organizzativo della Provincia di Brindisi, tenuto conto che le aree di rischio relative ai progetti finanziati con i fondi del PNRR sono le medesime previste per la realizzazione degli altri lavori pubblici.

Tanto premesso, nella Sotto-Sezione del PIAO sono state individuate, ulteriori misure di prevenzione specificamente dedicate all'attuazione dei progetti finanziati con i fondi PNRR (**“MISURE SPECIFICHE RELATIVE AL PNRR”**).

Tutto ciò premesso, si riporta schematicamente l'individuazione delle Aree di rischio relative alle singole Unità organizzative dell'Ente.

Area di rischio	Strutture organizzative di inquadramento potenziale
acquisizione e gestione del personale;	Area 1 personale; Area segreteria generale
affari legali e contenzioso;	Area segreteria generale
contratti pubblici;	Area 1 personale; Area 2 Economico finanziario; Area 3 Viabilità; Area 4 Ambiente e trasporti; Area 5 OOPP e edilizia scolastica; Area segreteria generale
controlli, verifiche, ispezioni e sanzioni;	Area 2 Economico finanziario; Area 3 Viabilità; Area 4 Ambiente e trasporti; Area segreteria generale
gestione delle entrate, delle spese e del patrimonio; gestione partecipate	Area 2 Economico finanziario; Area 1 Personale (solo partecipate)

incarichi e nomine	Area 1 personale; Area 2 Economico finanziario; Area 3 Viabilità; Area 4 Ambiente e trasporti; Area 5 OOPP e edilizia scolastica; Area segreteria generale
pianificazione urbanistica con riferimento all'ambito ristretto della pianificazione provinciale	Area 4 Ambiente e trasporti;
provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto e immediato	Area 1 personale; Area 2 Economico finanziario; Area segreteria generale
provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto e immediato	Area 1 personale; Area 2 Economico finanziario; Area 4 Ambiente e trasporti;
Gestione dei trasporti pubblici	Area 4 Ambiente e trasporti;

Di seguito si riporta il “**Catalogo dei processi**” contenente la distribuzione degli stessi, mappati nelle differenti Aree di rischio.

AREA 1 - Personale – Partecipate – Servizi sociali	
AREE DI RISCHIO	PROCESSI
Area: acquisizione e gestione del personale	Programmazione del fabbisogno di personale
	Predisposizione del bando di concorso / selezione
	Nomina della commissione di concorso
	Progressioni verticali, concorsi interni
	Procedure di mobilità esterna, comando, distacco
	Procedure ex art. 110 TUEL
Area: contratti pubblici	Valutazione della performance/personale
	Definizione dell'oggetto dell'affidamento
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento

	Requisiti di qualificazione
	Requisiti di aggiudicazione
	Valutazione delle offerte
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
	Procedure negoziate
	Affidamenti diretti
	Revoca del bando
	Redazione del cronoprogramma
	Esecuzione del contratto
Area: Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, professionali
	Conferimento incarichi di staff
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Provvedimenti di tipo autorizzatorio (incluse figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, registrazioni, dispense)
	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio in materia procedure semplificate)
	Provvedimenti di tipo concessorio (incluse figure simili quali: deleghe, ammissioni)
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati – In particolare, Concessione contributi per il sostegno di iniziative culturali, sportive, sociali e inerenti la istruzione e formazione professionale di particolare rilievo a seguito di Protocolli di Intesa e Accordi di Programma
	Liquidazione di stipendi, corrispettivi, compensi, ecc,
	Conferimento incarichi ai dipendenti (ad esempio Posizioni Organizzative, specifiche responsabilità)
Area: provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica del destinatario con effetto economico negativo diretto ed immediato	Sanzioni disciplinari di competenza del datore di lavoro
	Sanzioni disciplinari di competenza dell'apposita Commissione

AREA 2 Economico finanziario - Patrimonio	
AREE DI RISCHIO	PROCESSI
Area: Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, professionali
Area: Contratti pubblici	Definizione dell'oggetto dell'affidamento
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
	Requisiti di qualificazione
	Requisiti di aggiudicazione
	Valutazione delle offerte
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
	Procedure negoziate
	Affidamenti diretti
	Redazione del cronoprogramma
Esecuzione del contratto	
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Provvedimenti di tipo autorizzatorio (includere figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, registrazioni, dispense) – In particolare concessione di impianti sportivi
	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio procedure semplificate)
	Provvedimenti di tipo concessorio (includere figure simili quali: deleghe, ammissioni)
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
	Liquidazione di corrispettivi, compensi, ecc,
	Conferimento incarichi ai dipendenti (ad esempio Posizioni Organizzative, specifiche responsabilità)
Area: provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica del destinatario con effetto economico negativo diretto ed immediato	Sanzioni di competenza del datore di lavoro ex d.lgs. n. 81/2008
	Accertamenti e riscossioni relativi alle sanzioni amministrative del Codice delle Strada
	Riscossione Imposta Provinciale di Trascrizione (I.P.T.) tramite emissione e spedizione ordinanze-ingiunzioni (notifica)

Area: controlli verifiche ispezioni e sanzioni	Iscrizione a ruolo dei contribuenti che non pagano e iscrizione a ruolo di altre sanzioni amministrative (ecologia, turismo, LLPP, avvocatura...)
	Attività di controllo di secondo livello sulle fidejussioni
	Riscossione delle tariffe relative ai beni concessi
Gestione delle entrate, spese e patrimonio	Gestione del ciclo delle entrate
	Gestione del ciclo delle spese
	Emissione mandati di pagamento

AREA 3 Viabilità – SUA – EDILIZIA SISMICA	
AREE DI RISCHIO	PROCESSI
Area: Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, professionali
Area: contratti pubblici	Definizione dell'oggetto dell'affidamento
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
	Requisiti di qualificazione
	Requisiti di aggiudicazione
	Valutazione delle offerte
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
	Procedure negoziate
	Affidamenti diretti
	Redazione del cronoprogramma
	Esecuzione del contratto
Area: controlli verifiche ispezioni e sanzioni	Subappalto
	Ispezione sui cantieri stradali
	Procedimenti e verifiche in tema di edilizia sismica: Procedimenti di deposito dei progetti strutturali e/o rilascio di relative autorizzazioni
	Procedimenti e verifiche in tema di edilizia sismica: deposito di progetti di costruzioni nella Provincia di Brindisi
	Relazioni in tema di gestione di sinistri stradali

Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Provvedimenti di tipo autorizzatorio (includere figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, registrazioni, dispense)
	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio procedure semplificate)
	Provvedimenti di tipo concessorio (includere figure simili quali: deleghe, ammissioni)
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Liquidazione di corrispettivi, compensi, ecc,
	Conferimento incarichi ai dipendenti (ad esempio Posizioni Organizzative, specifiche responsabilità)
	Autorizzazione costruzione ed esercizio metanodotti e linee elettriche, dichiarazione di conformità urbanistica e pubblica utilità
	Rilascio concessioni e autorizzazioni occupazioni suolo pubblico, accessi carrai, mezzi pubblicitari e competizioni sportivi
	Autorizzazione ai trasporti eccezionali
Area: provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica del destinatario con effetto economico negativo diretto ed immediato	Procedimenti sanzioni amministrative

AREA 4 Ambiente – Trasporti e Mobilità	
AREE DI RISCHIO	PROCESSI
Area: Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, professionali
Area: contratti pubblici	Definizione dell'oggetto dell'affidamento
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
	Requisiti di qualificazione
	Requisiti di aggiudicazione
	Valutazione delle offerte
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
	Procedure negoziate
Affidamenti diretti	

	Redazione del cronoprogramma
	Esecuzione del contratto
	Subappalto
Area: controlli verifiche ispezioni e sanzioni	Verifiche periodiche Autoscuole/Centri Istruzione Automobilistica/Scuole Nautiche/Agenzie di consulenza automobilistica
	Istruttoria istanze progetti di bonifica e rilascio certificazione di avvenuta bonifica
	Procedure in tema di vigilanza sui parchi naturali e sulle aree protette
Area: Gestione dei trasporti pubblici	Concessioni abilitazioni Autoscuole/Centri Istruzione Automobilistica/Scuole Nautiche
	Procedure d'esame per il conseguimento attestato idoneità professionale, ex art. 5 L. 264/91
	Formazione commissione d'esame per l'abilitazione di insegnante e/o istruttore di autoscuola
	Procedure di abilitazione per Centri di revisione veicoli a motore
	Esami per il conseguimento degli attestati di idoneità professionale per il trasporto su strada di merci e persone
	Autotrasporto merci conto proprio
	Trasporto Pubblico Locale
Area: Pianificazione Urbanistica	Procedimenti inerenti alla programmazione e al governo del Piano territoriale di coordinamento provinciale
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Rilascio autorizzazioni uniche ambientali (AUA) per gli scarichi delle acque reflue domestiche e assimilate, industriali, meteoriche di dilavamento
	Rilascio autorizzazioni AUA per smaltimento fanghi di depurazione e acque di vegetazione
	Rilascio autorizzazioni/AUA per l'utilizzo di effluenti zootecnici in agricoltura
	Rilascio autorizzazioni smaltimento rifiuti ex art. 208 D.Lgs. n. 152/06 e s.m.i.
	Rilascio autorizzazioni di carattere generale/autorizzazioni uniche ambientali (AUA) per le emissioni in atmosfera

	Attività di controllo impianti termici ubicati nei Comuni nel territorio provinciale Procedure attinenti alla Valutazione di Impatto Ambientale VIA e alla Autorizzazione Integrata Ambientale AIA
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Liquidazione di corrispettivi, compensi, ecc,
	Conferimento incarichi ai dipendenti (ad esempio Posizioni Organizzative, specifiche responsabilità)
	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati
Area: provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica del destinatario con effetto economico negativo diretto ed immediato	Irrogazione sanzioni amministrative pecuniarie e successivi adempimenti in materia di rifiuti e AIA
	Irrogazione sanzioni amministrative pecuniarie e successivi adempimenti in materia di scarichi acque reflue, approvvigionamento idrico, AUA e altre violazioni in materia ambientale

AREA 5 EDILIZIA PUBBLICA E SCOLASTICA – MANUTENZIONI	
AREE DI RISCHIO	PROCESSI
Area: Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, professionali
Area: contratti pubblici	Definizione dell'oggetto dell'affidamento
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento
	Requisiti di qualificazione
	Requisiti di aggiudicazione
	Valutazione delle offerte
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte
	Procedure negoziate
	Affidamenti diretti
	Redazione del cronoprogramma
	Esecuzione del contratto

	Procedure di subappalto
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Provvedimenti di tipo autorizzatorio (incluse figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nulla-osta, licenze, registrazioni, dispense)
	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio procedure semplificate)
	Provvedimenti di tipo concessorio (incluse figure simili quali: deleghe, ammissioni)
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Liquidazione di corrispettivi, compensi, ecc.
	Conferimento incarichi ai dipendenti (ad esempio Posizioni Organizzative, specifiche responsabilità)

AREA Segreteria Generale – Avvocatura – Polizia provinciale	
AREE DI RISCHIO	PROCESSI
Area: Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, professionali
	Conferimento incarichi di staff
	Consulenza a supporto degli organi istituzionali in tema di nomina o designazione di rappresentanti della Provincia di Brindisi in enti e istituzioni
Area: affari legali e contenzioso	Procedura e tenuta dell'elenco dei legali dell'ente
	Conferimento incarichi legali esterni conseguente alla individuazione
	Acquisizione beni e servizi in tema di servizi legali (diversi dall'affidamento di incarichi)
	Gestione delle transazioni giudiziali ed extragiudiziali
Area: controlli verifiche ispezioni e sanzioni	Procedure di controllo interno ex artt. 148 e segg. del TUEL
	Attività di controllo relativa alle contravvenzioni al codice della strada (Polizia)
	Attività di controllo sulla gestione e sulla prevenzione del fenomeno di abbandono di rifiuti (Polizia)

	Attività di ordine pubblico in ausilio alla Questura (Polizia)
	Gestione delle procedure di definizione dei verbali elevati (Polizia)
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio procedure semplificate)
	Provvedimenti di tipo concessorio (incluse figure simili quali: deleghe, ammissioni)
	Procedure di valutazione per il rilascio di patrocini
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Liquidazione di corrispettivi, compensi, ecc,
	Conferimento incarichi ai dipendenti (ad esempio Posizioni Organizzative, specifiche responsabilità)
	Conferimenti di gradi al personale della Polizia provinciale (Polizia)
Area: provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica del destinatario con effetto economico negativo diretto ed immediato	Irrogazione sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice della strada (Polizia)
	Irrogazione sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice dell'ambiente (Polizia)

2 VALORE PUBBLICO, PERFORMANCE E ANTICORRUZIONE

2.1 VALORE PUBBLICO

Lo scopo di una pubblica amministrazione è creare valore pubblico per la propria Comunità definendo le strategie e le azioni da compiere, tenendo in debito conto il contesto interno ed esterno in cui opera.

Un ente di Area vasta come la Provincia di Brindisi, genera Valore Pubblico quando orienta l'azione amministrativa all'incremento del benessere economico, sociale, educativo, assistenziale, ambientale a favore dei Cittadini e delle Cittadine e del tessuto produttivo, secondo quanto previsto nell'art. 6 del D.L. 80/2021 (Piano Integrato di Attività e Organizzazione).

Le Linee guida per il Piano della Performance-Ministeri n. 1 di giugno 2017 del Dipartimento della Funzione pubblica, definiscono il valore pubblico come il miglioramento del livello di benessere economico-sociale degli Utenti e *Stakeholder* rispetto alle condizioni di partenza della politica o del servizio.

In linea con le previsioni del legislatore e del Dipartimento della Funzione Pubblica, ANAC evidenzia, nel Piano Nazionale Anticorruzione 2022, approvato con Deliberazione n. 7 del 17/01/2023, che vada privilegiata una nozione ampia di valore pubblico, intesa come miglioramento della qualità della vita e del benessere economico, sociale, ambientale delle Comunità di riferimento, degli Utenti, degli *Stakeholder*, dei destinatari di una politica o di un servizio. Si tratta di un concetto che non va limitato agli obiettivi finanziari/monetizzabili, ma comprensivo anche di quelli socio-economici, che ha diverse sfaccettature e copre varie dimensioni del vivere individuale e collettivo.

2.1.1 Il valore pubblico nei documenti di programmazione della Provincia di Brindisi.

La creazione di Valore pubblico permea tutto il programma di mandato approvato con **Decreto del Presidente n. 40/2022**.

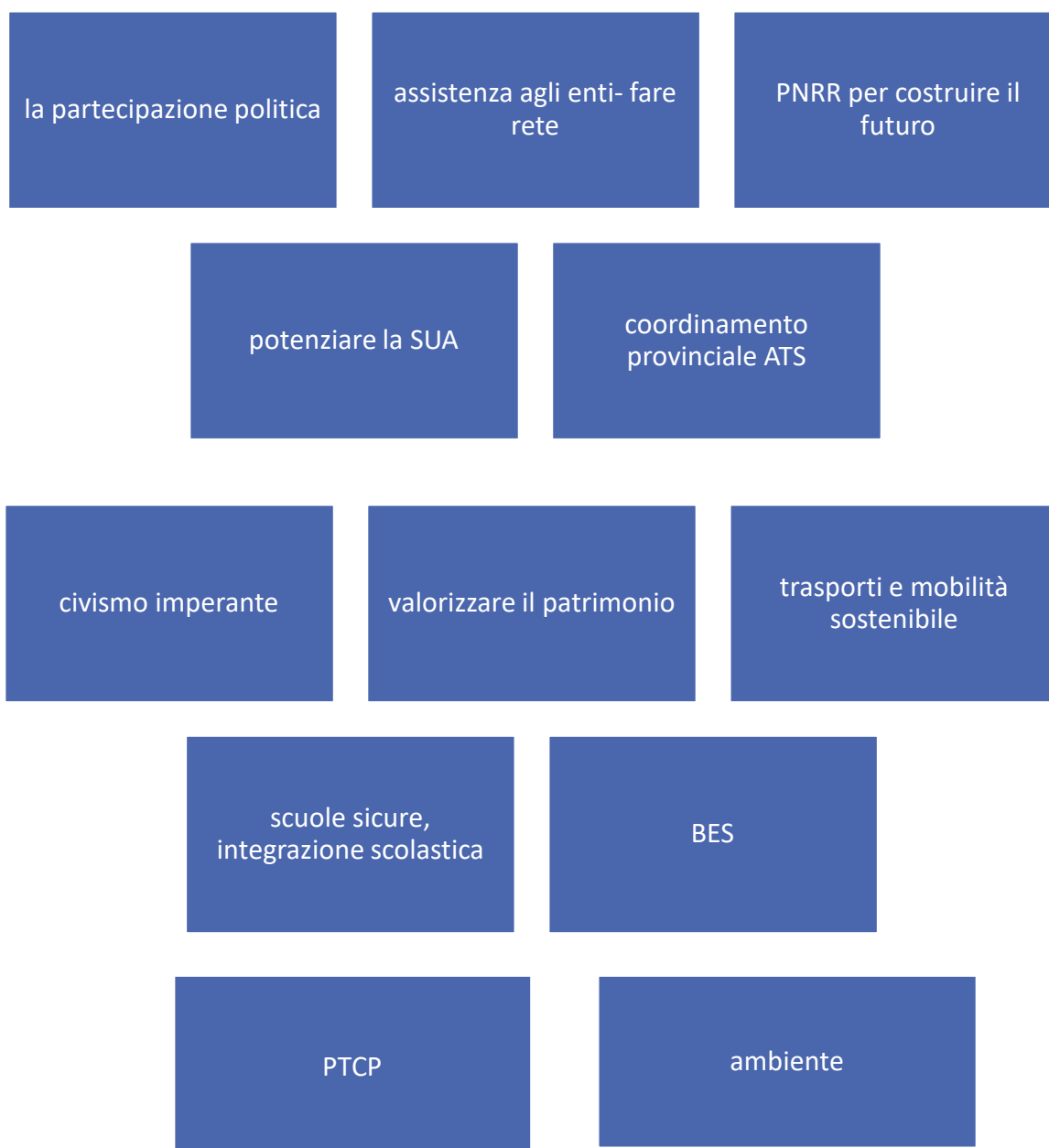
Nelle sue linee programmatiche individua gli ambiti omogenei in cui l'Amministrazione provinciale intende intervenire per migliorare il livello di benessere della Comunità amministrata, affrontando con coraggio le complesse sfide economiche e sociali di questo periodo: crescita e lavoro, coesione sociale, sicurezza sulle strade e degli edifici scolastici, cultura inclusiva, cittadinanza attiva, mobilità sostenibile, sostenibilità ambientale, valorizzazione del patrimonio naturale e storico, turismo lento e destagionalizzazione del turismo, finanziamento dei progetti, tutela dei diritti. Questi sono i fattori chiave su cui l'Amministrazione intende investire nell'ottica di generare valore pubblico sostenibile per le future generazioni.

La creazione di valore pubblico per i Cittadini e le Cittadine del territorio provinciale si ottiene innanzitutto ponendo al centro della propria azione la costante attenzione ai bisogni e al miglioramento della qualità dei servizi forniti ai Cittadini, agli Enti locali e alle Imprese, creando le condizioni per un territorio coeso e sicuro, dove siano valorizzati i diritti di ciascuno, tutelato l'ambiente, sviluppata la cultura inclusiva, la cittadinanza attiva, valorizzata la bellezza che ci circonda, quale preziosa risorsa.

Creare valore pubblico favorendo lo sviluppo del territorio significa riconoscere l'importanza delle attività economiche, industriali e commerciali, che gravitano anche intorno al Comune capoluogo di Provincia, col suo porto e con le infrastrutture, intorno alla costa e al mare, alle riserve naturali lungo il tratto a nord del Comune capoluogo, nonché la bellezza dei piccoli borghi, con l'architettura caratteristica ed il crescente fermento culturale che ne fanno centri di attrattività turistica di notevole e crescente rilievo.

Per favorire lo sviluppo del territorio è essenziale costruire rapporti sinergici e collaborativi con tutti gli *stakeholder*, ad esempio sviluppando una *governance* collaborativa con le altre Amministrazioni: l'Autorità del Sistema Portuale, i Comuni, la Regione Puglia, la Camera di Commercio, gli Istituti scolastici, le Società partecipate, le Associazioni sindacali e quelle datoriali, ma anche coinvolgendo, nell'attuazione delle politiche, i Cittadini singoli e associati, le Associazioni di categoria, soggetti del Terzo Settore in generale, ossia tutte le strutture associative radicate e ben presenti sul nostro territorio.

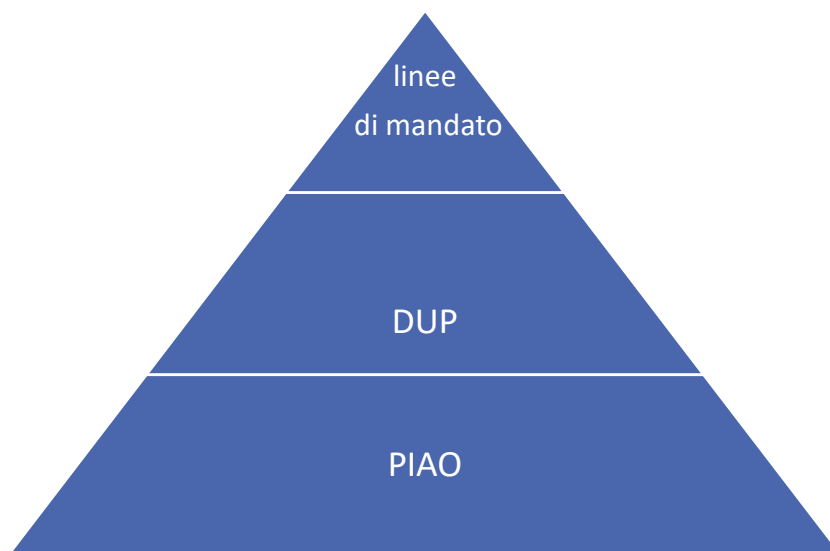
Le 12 linee di mandato:



La *vision* della Provincia di Brindisi, prospettata dalle Linee del Mandato approvate con **Decreto del Presidente n. 40/2022**, ha trovato concretezza, da ultimo, nel Documento Unico di Programmazione, approvato con **Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 7/2024** che fin dall'inizio è stato impostato come un manifesto operativo per la creazione di valore pubblico, in cui anche nell'ottica della massima trasparenza dell'azione amministrativa, è reso evidente l'impatto dell'azione strategica in termini di miglioramento del benessere della Comunità.

Infatti le linee programmatiche di mandato, che forniscono gli indirizzi politici generali per intervenire in altrettanti ambiti, sono declinate in indirizzi strategici, obiettivi strategici e poi in chiari obiettivi operativi che precisano le azioni necessarie a conseguirle in prospettiva triennale e in coerenza con il Bilancio di previsione finanziario, approvato, da ultimo, con **Deliberazione del Consiglio Provinciale n. 11/2024**, fino a giungere al Piano della *Performance* (quest'ultimo riportato nell'apposita sottosezione 2.2.del presente PIAO) che evidenzia in dettaglio le azioni gestionali, annuali e/o pluriennali, ritenute di particolare rilevanza e sempre collegate alle priorità strategiche, per generare valore pubblico.

Gli obiettivi di valore pubblico, identificati negli obiettivi strategici del Documento Unico di Programmazione, sono perseguiti secondo la logica della programmazione integrata e trasversale gestita seguendo il ciclo annuale della *performance* (programmazione, gestione, misurazione, valutazione, rendicontazione) e la loro realizzazione, insieme ad altri fattori, quali gli obiettivi del Piano della Performance, il grado di soddisfazione dell'Utenza dei servizi, il *trend* di valutazione di alcuni indicatori di bilancio e il *trend* di valutazione di alcuni indicatori di gestione concorre alla valutazione della *Performance* di ente, ossia della *performance* complessiva dell'Organizzazione.



Le linee di mandato evidenziano le azioni e i progetti su cui la Provincia intende agire per creare valore pubblico per la Comunità provinciale

Nel DUP sono delineati gli obiettivi strategici e operativi e le azioni per realizzarli nell'ottica del raggiungimento del valore pubblico

Nel PIAO sono definiti in dettaglio gli obiettivi di *welfare* pubblico e le modalità di realizzazione per assicurare qualità, trasparenza dell'azione amministrativa, migliorare la qualità dei servizi ai Cittadini ed alle Imprese, procedere alla semplificazione e reingegnerizzazione dei processi, favorire le pari opportunità e il benessere di genere.

In sintesi possiamo riepilogare quanto segue:

la partecipazione

la Provincia deve diventare la piattaforma che mette in rete, accompagna, supporta, abilita e sostiene chi ha risorse, energie e competenze per elevare la qualità del benessere e la qualità della vita dei Cittadini della propria Comunità, primi fra tutti i Comuni.

La Provincia come “*Casa dei Comuni*”: si potranno prendere decisioni particolarmente rilevanti, nell’interesse dei territori e lontano da logiche puramente campanilistiche.

Indirizzi strategici	Obiettivi strategici = valore pubblico
<ul style="list-style-type: none">• Attuare una nuova politica di governo del territorio per realizzare un territorio coeso e partecipativo, maggiormente resiliente ai cambiamenti ed alle innovazioni;• Sviluppare le relazioni tra le Istituzioni e fare rete con Enti anche del Terzo Settore o internazionali e promuovere la cultura della pace;• Favorire lo sviluppo economico sostenibile basato sui principi dell’economia circolare;• Sviluppare una strategia integrata e coordinata per favorire il turismo e la sua destagionalizzazione, come da indirizzi espressi con la Delibera di Consiglio provinciale n. 9 dell’1.03.2023, avente ad oggetto: “<i>Preso d’atto/approvazione del “Documento strategico per la valorizzazione territoriale del tratto finale della Via Appia (MASTERPLAN), a supporto della candidatura della Via Appia nelle liste dei beni patrimoniali riconosciuti dall’UNESCO</i>”.	<ul style="list-style-type: none">• Favorire lo sviluppo economico attraverso il turismo anche alternativo, come quello lento, creando piste ciclabili;• Sostenere la candidatura della Via Appia a patrimonio mondiale dell’Unesco;• Sostenere le iniziative culturali dei Comuni ed Enti del territorio;• Potenziare la SUA in un’ottica di servizio di qualità a favore dei Comuni e nella logica della semplificazione e trasparenza per le Imprese;• Sostenere gli Ambiti Territoriali Sociali per sviluppare modelli organizzativi condivisi dei servizi ai Cittadini, soprattutto più fragili, favorendo inclusione sociale, eliminando disuguaglianze e disparità, anche di genere;• Promuovere politiche per la coesione sociale e l’inclusione dei soggetti disabili;• Potenziare il sostegno agli sportelli ascolto (sindrome autismo e tourette).

Civismo monitorante e la sicurezza

La sicurezza è bene comune essenziale da realizzare attraverso interventi che favoriscano la cittadinanza attiva, la consapevolezza dell’appartenenza alla Comunità provinciale e lo sviluppo della vita collettiva. In tal senso occorre presidiare il territorio, promuovendo il senso di appartenenza alla Comunità, la cultura del diritto e della legalità.

La linea di mandato riguarda la sicurezza delle strade provinciali, circa 1.000 km da presidiare e la sicurezza degli edifici scolastici, circa 52 sedi scolastiche di pertinenza della Provincia; la sicurezza riguarda anche la realizzazione di una mobilità sostenibile, integrata e sicura che guardi al benessere e alla sicurezza dei Cittadini, contribuisca alla riduzione dell’inquinamento e, quindi, al

miglioramento dell'attrattività e della qualità dell'ambiente, a beneficio sia dei Cittadini che delle attività economiche e del turismo, che rappresenta un'opportunità per il rilancio dell'intero territorio provinciale

Indirizzi strategici	Obiettivi strategici= valore pubblico
<ul style="list-style-type: none">• Realizzare una mobilità sicura, sostenibile e integrata che migliori la sicurezza dei cittadini e la qualità dell'ambiente;• Incentivare l'uso del trasporto pubblico e della bicicletta;• riqualificare l'edilizia scolastica per offrire ai giovani spazi adeguati di formazione e crescita;• Riqualificare l'ambiente naturale in modo sostenibile e migliorare la qualità dell'aria;• Costruire la cultura della sicurezza stradale come da linee guida espresse con il Decreto del Presidente n. 45/2023 avente ad oggetto: " <i>Approvazione linee guida e/o azioni d'intervento per l'eliminazione dei fattori di rischio sulla sicurezza stradale della viabilità di competenza della Provincia di Brindisi. Misure organizzative</i>".• Favorire forme di collaborazione pubblico privato per rendere sicuri e decorosi alcuni tratti stradali mediante il progetto "adotta una rotatoria", le cui linee d'indirizzo sono state approvate con Decreto presidenziale n.134 del 23.11.2023.• promuovere l'attivazione di "comunità energetiche" nel territorio provinciale e l'autoconsumo collettivo, in particolare identificando le opzioni procedurali e progettuali, le implicazioni per il territorio in termini di vincoli ed opportunità, i siti di produzione di energia da fonte rinnovabile nel territorio coerenti con l'ottimizzazione dell'autoconsumo, il fabbisogno energetico ed il dimensionamento delle eventuali comunità, la caratterizzazione delle stesse e la verifica della loro sostenibilità anche attraverso l'attivazione di progetti pilota;• garantire la partecipazione degli stakeholder ai processi di volti a promuovere e	<ul style="list-style-type: none">• monitorare la sicurezza sulle strade progettando interventi che ne garantiscano la fruibilità in sicurezza;• monitorare gli insediamenti produttivi e favorire la compatibilità con le migliori condizioni di tutela dell'area, dell'acqua e dell'ambiente circostante;• attingere ai fondi PNRR per migliorare l'edilizia scolastica;• Salvaguardare e valorizzare il patrimonio culturale e garantirne l'accessibilità piena.• Promuovere e sostenere la cultura della sicurezza, della legalità;• Migliorare la conoscenza diffusa dei fattori di rischio nel campo della mobilità: informazione- educazione-formazione;• Adottare misure di prevenzione, controllo e dissuasione dei comportamenti di guida a rischio;• Monitorare gli interventi e i risultati <ul style="list-style-type: none">• elaborare un "piano d'azione", che identifichi un percorso per la realizzazione di Comunità energetiche rinnovabili nel territorio provinciale e la promozione dell'autoconsumo collettivo, sia dal punto di vista tecnologico sia dal punto di vista finanziario, e la relativa tempistica; <ul style="list-style-type: none">• elaborare un piano per l'accessibilità totale della sede provinciale, dal punto di vista fisico e tecnologico, col massimo coinvolgimento dei portatori d'interesse.

realizzare l'accessibilità piena degli edifici pubblici provinciali	
---	--

2.2 PERFORMANCE

Come previsto dall'art. 3, comma 1, lett. b), del D.M. n. 132/2022, la sotto-sezione "Performance" è predisposta secondo quanto previsto dal Capo II del D.Lgs. 150/2009 ed è finalizzata, in particolare, alla programmazione degli obiettivi e degli indicatori di performance di efficienza e di efficacia dell'Amministrazione.

In particolare:

La performance organizzativa è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza dell'organizzazione in termini di politiche, obiettivi, piani e programmi, soddisfazione dei destinatari, modernizzazione dell'Organizzazione, miglioramento qualitativo delle competenze professionali, sviluppo delle relazioni con i Cittadini e le Cittadine, con gli Utenti e i destinatari dei servizi, efficienza nell'impiego delle risorse e qualità e quantità delle prestazioni e dei servizi erogati.

La performance individuale è una misurazione e valutazione dell'efficacia e dell'efficienza delle prestazioni individuali in termini di obiettivi, competenze, risultati e comportamenti. Entrambe contribuiscono alla creazione di Valore Pubblico attraverso la verifica di coerenza tra risorse e obiettivi, in funzione del miglioramento del benessere dei destinatari, diretti e indiretti.

in tema di performance individuale, l'Amministrazione provinciale s'è prontamente adeguata alle novità legislative introdotte al fine di assicurare la **tempestività dei pagamenti delle fatture commerciali**; infatti la legge n. 145/2018 (come modificata e integrata dal D.L. n. 152/2001 convertito con modificazioni dalla legge n. 233/2021), ha introdotto, all'art 1, commi da 858 a 872, misure tese a garantire sia il rispetto dei tempi di pagamento previsti dal d.lgs. n. 231/2002, sia lo smaltimento dello stock di debiti pregressi, per gli enti e organismi inseriti nel Conto economico consolidato ISTAT, diversi dalle amministrazioni dello Stato;

tra le riforme c.d. abilitanti che l'Italia si è impegnata a realizzare nell'ambito del PNRR – riforme che si pongono in linea con le raccomandazioni della Commissione europea – è stata prevista anche la Riforma 1.11, della Missione 1, Componente 1, relativa alla riduzione dei tempi di pagamento delle pubbliche amministrazioni e delle autorità sanitarie; tale riforma, anche a seguito delle ultime modifiche apportate al PNRR ed approvate dal Consiglio Ecofin in data 08/12/2023, prevede che entro il primo trimestre 2025 (Q1 2025), con conferma al primo trimestre 2026 (Q1 2026), siano conseguiti specifici obiettivi quantitativi (target) in termini di tempo medio di pagamento e di tempo medio di ritardo, per ciascuno dei seguenti quattro comparti delle pubbliche amministrazioni: Amministrazioni Centrali, che includono le Amministrazioni dello Stato, gli Enti pubblici nazionali e gli altri Enti – Regioni e Province autonome – Enti locali – Enti del Servizio Sanitario Nazionale.

in questo scenario il D.L. n. 13/2023 (convertito con modificazioni dalla legge n. 41/2023) ha immesso nell'ordinamento nuove norme finalizzate ad accrescere i livelli di efficienza dei sistemi di pagamento delle amministrazioni pubbliche; in particolare, l'art. 4-bis del medesimo D.L. n. 13/2023, introdotto dall'art. 1, comma 1 della legge di conversione, prevede che le Amministrazioni centrali

dello Stato, ai fini dell'attuazione della citata Riforma 1.11, della Missione 1, componente 1, del PNRR, adottino specifiche misure, anche di carattere organizzativo, finalizzate all'efficientamento dei rispettivi processi di spesa e dell'adempimento di tale obbligo deve essere dato conto nell'ambito della Nota integrativa al rendiconto secondo gli schemi indicati dalla Ragioneria generale dello Stato.

Più in generale, il secondo comma prevede che le amministrazioni pubbliche di cui all'art. 1, comma 2, del d.lgs. n. 165/2001, nell'ambito dei sistemi di valutazione della performance previsti dai rispettivi ordinamenti, provvedano ad assegnare ai dirigenti responsabili dei pagamenti delle fatture commerciali nonché, ai dirigenti apicali delle rispettive strutture, specifici obiettivi annuali relativi al rispetto dei tempi di pagamento previsti dalle vigenti disposizioni.

A tal fine, la Provincia di Brindisi, con Decreto del Presidente n. 7/2024, ha individuato i dirigenti apicali, incluso il Segretario Generale, quali responsabili del pagamento delle fatture commerciali e ha disposto di apportare specifiche integrazioni ai contratti individuali dei dirigenti interessati da tale provvedimento; lo schema tipo di atto aggiuntivo è stato approvato con determinazione dirigenziale n. 43/2024 e i relativi contratti sono stati sottoscritti dagli interessati in data 24.01.2024; a partire dal 2024 occorre inserire questo specifico obiettivo tra gli obiettivi di performance individuale e verificare il raggiungimento, o meno, dei risultati attesi, il quale dovrà essere, quindi, oggetto di valutazione ai fini del riconoscimento della retribuzione di risultato, in misura non inferiore al 30 per cento;

La Provincia di Brindisi intende, quindi, monitorare tutti i processi e porre estrema cura nell'escludere ritardi nei pagamenti, non solo come strumento di formale rispetto del quadro normativo sopra richiamato, ma anche e soprattutto come misura volta a sostenere l'economia e le imprese produttrici di beni e servizi a favore della P.A..

Con nota prot. n. 5190/2024 il Segretario Generale ha chiesto ai Dirigenti delle Aree dell'Ente di voler predisporre le proposte di obiettivi di performance organizzativa/individuale per il triennio 2024 – 2026, individuando, per ognuno, l'indicatore di risultato e la relativa quantificazione, al fine di consentire l'avvio del ciclo di gestione della performance per il triennio 2024/2026.

I vari Dirigenti di Area hanno predisposto le proprie proposte di schede-obiettivo per il triennio 2024 – 2026 e le hanno trasmesse al Nucleo di Valutazione il quale, giusta verbale n.2/2024, ha esaminato tutti gli obiettivi di *performance*, ha attribuito il relativo peso ponderale ai singoli obiettivi ed ha, pertanto, validato la proposta di Piano degli obiettivi, che costituisce la presente sezione del PIAO.

Si allegano, per ivi costituire parte integrante e sostanziale del PIAO, rispettivamente sub lett. B) e sub lett. C) le schede di obiettivi di performance organizzativa e di performance individuale 2024-2026

La pianificazione degli obiettivi di performance assegnati alle varie strutture dell'Ente per il triennio 2024 – 2026, funzionale al perseguimento e alla conseguente misurazione, in chiave di coordinamento sistematico con il vigente sistema di valutazione, della performance organizzativa dell'Ente stesso nel suo complesso, di ogni singola Area e della performance lavorativa del personale ivi interessato, predisposta in coerenza con i contenuti ed il ciclo della programmazione finanziaria e di bilancio, con cui vengono individuati gli indirizzi e gli obiettivi strategici e operativi e si definiscono, con riferimento agli obiettivi finali e intermedi e alle risorse, gli indicatori per la misurazione e la valutazione della *performance* dell'Amministrazione, nonché gli obiettivi assegnati al personale dirigenziale e i relativi indicatori e target.

La predetta pianificazione è volta al miglioramento della qualità dei servizi offerti dalla Provincia, nonché alla crescita delle competenze professionali, attraverso la valorizzazione del merito e l'erogazione dei premi per i risultati perseguiti dai singoli e dalle unità organizzative in un quadro di

pari opportunità di diritti e doveri, trasparenza dei risultati della Provincia e delle risorse impiegate per il loro perseguimento.

Tale pianificazione comprende anche la seguente documentazione:

- le schede degli obiettivi gestionali da assegnare alle società partecipate dell'Ente, ai sensi dell'art. 147-quater TUEL, come introdotto dall'art. 3 del D.L. n. 174/2012 convertito in Legge n. 213/2012; si allegano sub lett. D) per ivi costituire parte integrante e sostanziale del PIAO le schede di obiettivi performance 2024-2026 della partecipata in house, s. Teresa s.p.a.
- ai sensi dell'art. 4 del vigente Regolamento provinciale sul piano della *performance* e sui sistemi di misurazione e valutazione, la scheda concernente l'assegnazione, per il corrente anno, a ciascuna Direzione di Area dell'Ente delle correlate risorse umane. Si allega sub. Lett. E) l'elenco delle risorse umane assegnato alle Aree, per ivi costituire parte integrante e sostanziale del presente PIAO.

2.3 RISCHI CORRUTTIVI E TRASPARENZA

In fase di aggiornamento della Sezione dedicata alla prevenzione della corruzione, si evidenzia che l'impianto del Piano in vigore è risultato funzionale ed adeguato alla struttura organizzativa dell'Ente e che, nel corso dell'anno precedente, non si sono verificati eventi corruttivi.

Si prende atto delle modifiche normative intervenute che hanno riguardato, in particolare:

- A) la disciplina dei contratti pubblici;
- B) l'istituto del whistleblowing;
- C) il Codice di Comportamento.

Ed invero, per quanto riguarda l'istituto del whistleblowing, si è tenuto conto della nuova disciplina prevista dal D.lgs. 10 marzo 2023 n. 24 sulla protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato, nonché della delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 contenente le *"Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne"*.

In materia di contratti pubblici, altresì, si è preso atto delle novità apportate dal nuovo Codice dei contratti pubblici, approvato con D.Lgs. 31 marzo 2023 n. 36, entrato in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia dal successivo 1° luglio 2023.

Il principio ispiratore della nuova disciplina è stato principalmente quello di snellire e semplificare le relative procedure prevedendo una maggiore discrezionalità nelle scelte operative. Tuttavia, questo nuovo sistema ha generato non poche criticità su cui le amministrazioni dovranno porre maggiore attenzione. Sul punto è intervenuta anche l'ANAC che, con delibera n. 605 del 19.12.2023, ha apportato un Aggiornamento alla Parte Speciale del Piano Nazionale Anticorruzione dedicata ai contratti pubblici. Le indicazioni fornite da Anac hanno lo scopo di fornire supporto alle amministrazioni attraverso la previsione di misure di prevenzione della corruzione e di promozione della trasparenza.

Si evidenzia, altresì, che la Provincia ha sottoscritto con la Prefettura di Brindisi un Protocollo per la tutela della legalità nel settore degli appalti pubblici, approvato con Decreto del Presidente della Provincia n. 36 del 06.03.2023, al quale si rimanda limitatamente per le parti non confliggenti col nuovo dettato normativo.

Nell'aggiornamento del Piano, si è tenuto conto, altresì, delle modifiche introdotte dal D.P.R. n. 81 del 13.06.2023 relativamente al Codice di Comportamento.

Pertanto, alla luce delle novità normative sopravvenute, si è ritenuto opportuno apportare delle modifiche alle misure generali previste nel presente Piano, con particolare riferimento alla misura n. 1 *“Il Codice di comportamento”*, alla misura n. 8 *“Segnalazioni di illeciti - Whistleblowing”* ed alla misura n. 9 *“Protocollo per la tutela della legalità nel settore degli appalti pubblici”*.

2.3.1 Soggetti, compiti e responsabilità della strategia di prevenzione della corruzione

L’Autorità Nazionale Anticorruzione

La legge 190/2012 impone la programmazione, l’attuazione ed il monitoraggio di misure di prevenzione della corruzione da realizzarsi attraverso un’azione coordinata tra strategia nazionale e strategia interna a ciascuna amministrazione.

La strategia nazionale si attua mediante il Piano Nazionale Anticorruzione (PNA) adottato dall’Autorità Nazionale Anticorruzione (ANAC).

Il PNA individua i principali rischi di corruzione, i relativi rimedi e contiene l’indicazione degli obiettivi, dei tempi e delle modalità di adozione e attuazione delle misure di contrasto al fenomeno corruttivo.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT)

La legge 190/2012 (art. 1 comma 7) prevede che l’organo di indirizzo individui, “di norma tra i dirigenti di ruolo in servizio”, il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT).

Negli enti locali il RPCT è individuato, di norma, nel Segretario Generale – dunque nel dirigente apicale conformemente a quanto disposto dal CCNL funzioni locali area dirigenza del 17 Dicembre 2020 - salva diversa e motivata determinazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza (RPCT) di questo Ente è il dott. Graziano Iurlaro, designato con Decreto Presidenziale n. 83 del 07.07.2022.

Il PNA evidenzia che l’art. 8 del DPR 62/2013 impone un dovere di collaborazione dei dipendenti nei confronti del responsabile anticorruzione, la cui violazione è sanzionabile disciplinarmente. Pertanto, tutti i dirigenti, i funzionari, il personale dipendente ed i collaboratori sono tenuti a fornire al RPCT la necessaria collaborazione.

Il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza svolge tutti i compiti previsti e disciplinati dalla Legge Severino (L. 190 del 6 novembre 2012), di seguito riportati.

In materia di prevenzione della corruzione:

- obbligo di vigilanza del RPCT sull'attuazione, da parte di tutti i destinatari, delle misure di prevenzione del rischio contenute nel Piano;
- obbligo di segnalare all'organo di indirizzo e al Nucleo di valutazione le disfunzioni inerenti all'attuazione delle misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza;
- obbligo di indicare agli uffici competenti all'esercizio dell'azione disciplinare i nominativi dei dipendenti che non hanno attuato correttamente le misure in materia di prevenzione della corruzione e di trasparenza (art. 1, co. 7, l. 190/2012).

In materia di trasparenza:

- svolgere stabilmente un'attività di monitoraggio sull'adempimento da parte dell'amministrazione degli obblighi di pubblicazione;
- segnalare gli inadempimenti rilevati in sede di monitoraggio dello stato di pubblicazione delle informazioni e dei dati ex D.lgs. n. 33/2013, ai sensi dell'art. 1 comma 14, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016;
- ricevere e trattare le richieste di riesame in caso di diniego totale o parziale dell'accesso o di mancata risposta con riferimento all'accesso civico generalizzato;

In materia di whistleblowing:

- ricevere e prendere in carico le segnalazioni;
- porre in essere gli atti necessari ad una prima attività di verifica e di analisi delle segnalazioni ricevute.

In materia di inconferibilità e incompatibilità:

- capacità di intervento, anche sanzionatorio, ai fini dell'accertamento delle responsabilità soggettive e, per i soli casi di inconferibilità, dell'applicazione di misure interdittive;
- segnalazione di violazione delle norme in materia di inconferibilità ed incompatibilità all'ANAC.

In materia di AUSA:

- sollecitare l'individuazione del soggetto preposto all'iscrizione e all'aggiornamento dei dati e a indicarne il nome all'interno della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piao.

Inoltre, l'RPCT sottopone all'attenzione degli organi di indirizzo eventuali strategie innovative oltre che in tema di contrasto al rischio corruttivo anche in tema di prevenzione dal rischio di infiltrazioni criminali all'interno dell'Ente.

Ai sensi dell'art. 1, comma 12, della legge 190/2012, come modificata ed integrata dal D.lgs. 97/2016, il Responsabile della Prevenzione *"In caso di commissione, all'interno dell'amministrazione, di un reato di corruzione accertato con sentenza passata in giudicato, risponde ai sensi dell'art. 21 del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché sul piano disciplinare, oltre che per il danno erariale e all'immagine della pubblica amministrazione, salvo che provi tutte le seguenti circostanze:*

- *di aver predisposto, prima della commissione del fatto, il piano di cui al comma 5 e di aver osservato le prescrizioni di cui ai commi 9 e 10 dell'art. 1 della Legge n. 190/2012;*
- *di aver vigilato sul funzionamento e sull'osservanza del piano".*

In caso di ripetute violazioni delle misure di prevenzione previste dal Piano, il responsabile individuato ai sensi del comma 7 (dell'art. 1 della Legge 190/2012) risponde ai sensi dell'articolo 21

del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, e successive modificazioni, nonché, per omesso controllo, sul piano disciplinare, salvo che provi di avere comunicato agli uffici le misure da adottare e le relative modalità e di avere vigilato sull'osservanza del Piano.

La responsabilità è esclusa ove l'inadempimento degli obblighi posti a suo carico sia dipeso da causa non imputabile al Responsabile della Prevenzione.

È stato dato avviso pubblico di consultazione (prot. n. 40670 del 07.12.2023) per l'aggiornamento della Sezione *Rischi corruttivi e trasparenza* del PIAO 2024/2026, al fine di coinvolgere la società civile, i dipendenti, le associazioni portatrici di interessi collettivi nella redazione del Piano, in conformità a quanto stabilito dalla Legge 190/2012. Entro il termine previsto non sono giunte proposte e/o osservazioni.

Responsabile dell'Anagrafe della Stazione Appaltante (RASA)

Con Decreto del Presidente n. 144 dell'08.11.2022 è stata nominata la Dirigente dr.ssa Simona Bramato quale Responsabile dell'Anagrafe per la Stazione Appaltante (RASA) della Provincia di Brindisi, la quale cura l'inserimento e aggiornamento della BDNCP presso l'ANAC dei dati relativi all'anagrafica della stazione appaltante, della classificazione della stessa e dell'articolazione in centri di costo.

Il Presidente:

- a) individua il Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza. In sede di nomina del RPCT, tiene conto delle competenze e della autorevolezza necessarie al corretto svolgimento delle funzioni ad esso assegnate e ad operarsi affinché le stesse siano sviluppate nel tempo;
- b) assicura al RPCT un supporto concreto, garantendo la disponibilità di risorse umane e digitali adeguate, al fine di favorire il corretto svolgimento delle sue funzioni;
- c) promuove una cultura della valutazione del rischio all'interno dell'organizzazione, incentivando l'attuazione di percorsi formativi e di sensibilizzazione relativi all'etica pubblica che coinvolgono l'intero personale;
- d) la disciplina assegna al RPCT compiti di coordinamento del processo di gestione del rischio, con particolare riferimento alla fase di predisposizione della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piao e al monitoraggio;
- e) adotta la Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piao, su proposta del RPCT.

Consiglio Provinciale:

- a) valorizza, in sede di formulazione degli indirizzi e delle strategie dell'amministrazione, lo sviluppo e la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione;
- b) definisce gli obiettivi strategici in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza, secondo le indicazioni di cui alla Delibera Anac n. 7 del 17.01.2023.

Per il triennio 2023/2025 gli obiettivi strategici sono stati approvati con deliberazione di Consiglio Provinciale n. 13 del 14.03.2023, che di seguito si riportano:

- rafforzamento dell'analisi dei rischi e delle misure di prevenzione con riguardo alla gestione dei fondi europei e del PNRR;
- revisione e miglioramento della regolamentazione interna (a partire dal codice di comportamento e dalla gestione dei conflitti di interessi);
- promozione delle pari opportunità per l'accesso agli incarichi di vertice (trasparenza ed imparzialità dei processi di valutazione);
- incremento dei livelli di trasparenza e accessibilità delle informazioni da parte degli stakeholder, sia interni che esterni;
- miglioramento continuo dell'informatizzazione dei flussi per alimentare la pubblicazione dei dati nella sezione "Amministrazione trasparente";
- miglioramento dell'organizzazione dei flussi informativi e della comunicazione al proprio interno e verso l'esterno;
- incremento della formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza e sulle regole di comportamento per il personale della struttura dell'ente anche ai fini della promozione del valore pubblico;
- miglioramento del ciclo della performance in una logica integrata (performance, trasparenza, anticorruzione);
- monitoraggio sull'attuazione della sezione anticorruzione e trasparenza del PIAO integrato nel sistema di misurazione e valutazione della performance, in stretta collaborazione con i Dirigenti;
- integrazione tra sistema di monitoraggio della sezione Anticorruzione e trasparenza del PIAO e il monitoraggio degli altri sistemi di controllo interni, in stretta collaborazione con i Dirigenti;
- miglioramento continuo della chiarezza e conoscibilità dall'esterno dei dati presenti nella sezione Amministrazione Trasparente;
- la gestione del rischio deve contribuire alla generazione di valore pubblico, inteso come miglioramento del livello di benessere delle comunità di riferimento delle pubbliche amministrazioni, mediante la riduzione del rischio di erosione del valore pubblico a seguito di fenomeni corruttivi, secondo le indicazioni contenute nel D.M. n. 132/2022;
- l'attività di controllo sul sistema complessivo di misure individuate dall'amministrazione deve essere coerente con gli altri sistemi di controllo presenti, senza che ciò comporti un aggravio dei procedimenti interni. È inoltre necessario evitare controlli meramente formali svolti in una logica di adempimento burocratico ed occorre implementare, al contrario, controlli di tipo sostanziale;
- il procedimento di approvazione del Piano dovrà prevedere il coinvolgimento di cittadini, associazioni civiche ed imprese al fine di raccogliere suggerimenti per una strategia di prevenzione del fenomeno della corruzione più efficace e trasparente. Tali forme di consultazione di soggetti esterni portatori di interessi potranno essere avviate con un avviso pubblico sul sito web dell'Ente;
- ove possibile, incrementare in una logica di necessaria complementarietà con le altre misure di prevenzione della corruzione, la rotazione del personale, intesa prioritariamente come strumento ordinario di organizzazione e utilizzo ottimale delle risorse umane da non assumere in via emergenziale o con valenza punitiva, ma accompagnata e sostenuta da percorsi di formazione che consentano una riqualificazione professionale;

- implementare una responsabilizzazione diffusa su tutti i livelli organizzativi e favorire lo sviluppo di una cultura consapevole dell'importanza del processo di gestione del rischio e delle responsabilità correlate;
- il processo di gestione del rischio non deve essere attuato in modo formalistico, secondo una logica di mero adempimento, bensì progettato e realizzato in modo sostanziale, ossia calibrato sulle specificità del contesto esterno ed interno dell'amministrazione;
- al fine di migliorare la sostenibilità organizzativa, l'efficienza e l'efficacia del processo di gestione del rischio, è opportuno individuare priorità di intervento, evitando di trattare il rischio in modo generico e poco selettivo. Occorre selezionare, sulla base delle risultanze ottenute in sede di valutazione del rischio, interventi specifici e puntuali volti ad incidere sugli ambiti maggiormente esposti ai rischi, valutando al contempo la reale necessità di specificare nuove misure, qualora quelle esistenti abbiano già dimostrato un'adeguata efficacia;
- la gestione del rischio è parte integrante di tutti i processi decisionali e, in particolare, dei processi di programmazione, controllo e valutazione. In tal senso, occorre garantire una sostanziale integrazione tra il processo di gestione del rischio, il ciclo di gestione della performance ed il sistema dei controlli.

I dirigenti e i responsabili delle unità organizzative

Dirigenti e funzionari titolari di Posizione organizzativa devono collaborare alla programmazione ed all'attuazione delle misure di prevenzione e contrasto della corruzione. In particolare, devono:

- a) valorizzare la realizzazione di un efficace processo di gestione del rischio di corruzione in sede di formulazione degli obiettivi delle proprie unità organizzative;
- b) partecipare attivamente al processo di gestione del rischio, coordinandosi opportunamente con il RPCT, e fornendo i dati e le informazioni necessarie per realizzare l'analisi del contesto, la valutazione, il trattamento del rischio e il monitoraggio delle misure;
- c) curare lo sviluppo delle proprie competenze in materia di gestione del rischio di corruzione e promuovere la formazione in materia dei dipendenti assegnati ai propri uffici, nonché la diffusione di una cultura organizzativa basata sull'integrità;
- d) assumersi la responsabilità dell'attuazione delle misure di propria competenza programmate nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piao e operare in maniera tale da creare le condizioni che consentano l'efficace attuazione delle stesse da parte del loro personale;
- e) tener conto, in sede di valutazione delle performance, del reale contributo apportato dai dipendenti all'attuazione del processo di gestione del rischio e del loro grado di collaborazione con il RPCT.

Nucleo di Valutazione (NDV)

In questo Ente, l'organismo valutativo è il NDV che è chiamato a partecipare alle politiche di contrasto della corruzione con le seguenti azioni:

- a) offrire, nell'ambito delle proprie competenze specifiche, un supporto metodologico al RPCT e agli altri attori, con riferimento alla corretta attuazione del processo di gestione del rischio corruttivo;

b) fornire, qualora disponibili, dati e informazioni utili all'analisi del contesto (inclusa la rilevazione dei processi), alla valutazione e al trattamento dei rischi;

c) favorire l'integrazione metodologica tra il ciclo di gestione della performance che termina con la valutazione e il ciclo di gestione del rischio corruttivo.

Il personale dipendente

Anche i singoli dipendenti partecipano attivamente al processo di gestione del rischio e, in particolare, all'attuazione delle misure di prevenzione programmate nella Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piao.

Essi osservano le misure di prevenzione della corruzione e di trasparenza contenute nella presente sezione del PIAO; osservano, altresì, le disposizioni del Codice di comportamento nazionale dei dipendenti pubblici e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione con particolare riferimento alla segnalazione di casi personali di conflitto di interessi; partecipano alle attività di formazione in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza organizzate dall'Amministrazione.

Tutti i soggetti che dispongono di dati utili e rilevanti (es. uffici legali interni, uffici di statistica, uffici di controllo interno, ecc.) hanno l'obbligo di fornirli tempestivamente al RPCT ai fini della corretta attuazione del processo di gestione del rischio.

Inoltre, sarebbe auspicabile creare una rete di referenti per la gestione del rischio corruttivo, che possano fungere da interlocutori stabili del RPCT nelle varie unità organizzative e nelle eventuali articolazioni periferiche, supportandolo operativamente in tutte le fasi del processo.

In ogni caso, tutto il personale è tenuto a segnalare al RPCT, senza indugio, qualsiasi elemento che possa risultare anomalo e che sia potenzialmente inquadrabile nel sistema per la gestione del rischio corruttivo, se non altro in termini di mera verifica.

Collaboratori esterni

Per quanto compatibile, osservano le misure di prevenzione della corruzione contenute nella presente sezione del PIAO, nonché le disposizioni del Codice di comportamento Nazionale e del Codice di comportamento integrativo dell'Amministrazione, segnalando le situazioni di illecito.

Le violazioni delle regole di cui alla presente sezione del PIAO e del Codice di comportamento applicabili al personale convenzionato, ai collaboratori a qualsiasi titolo, ai dipendenti e collaboratori di ditte affidatarie di servizi che operano nelle strutture dell'Ente o in nome e per conto dello stesso, sono sanzionate secondo quanto previsto nelle specifiche clausole inserite nei relativi contratti.

E' fatta salva l'eventuale richiesta di risarcimento qualora da tale comportamento siano derivati danni all'Ente, anche sotto il profilo reputazionale e di immagine.

Collegio dei Revisori dei conti:

a) analizza e valuta, nelle attività di propria competenza e nello svolgimento dei compiti ad esso attribuiti, le azioni inerenti alla prevenzione della corruzione ed i rischi connessi, riferendone al Responsabile della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza;

b) esprime pareri obbligatori sugli atti di rilevanza economico-finanziaria di natura programmatica.

Ufficio Procedimenti disciplinari (U.P.D.):

- a) svolge i procedimenti disciplinari nell'ambito della propria competenza;
- b) provvede alle comunicazioni obbligatorie nei confronti dell'autorità giudiziaria;
- c) propone l'aggiornamento del Codice di comportamento.

2.3.2 Sistema di gestione del rischio

Valutazione del rischio

La valutazione del rischio è una macro-fase del procedimento di gestione del rischio, che si sviluppa in identificazione, analisi e ponderazione.

Identificazione del rischio

L'obiettivo dell'identificazione degli eventi rischiosi è quello di individuare i comportamenti o i fatti che possono verificarsi in relazione ai processi di pertinenza dell'Amministrazione. A tal fine è stato elaborato un "Catalogo dei rischi", nel quale gli eventi rischiosi sono stati collegati alle singole Aree di rischio (vedi tabella seguente).

Per individuare gli eventi rischiosi è necessario:

- a) definire l'oggetto di verifica;
- b) utilizzare tecniche di identificazione e una pluralità di fonti informative;
- c) individuare i rischi e formalizzarli nel Piano.

a) L'oggetto di verifica: è l'unità di riferimento rispetto alla quale individuare gli eventi rischiosi. L'oggetto di analisi può essere: l'intero processo oppure possono essere le singole attività che compongono ciascun processo. Tuttavia, la scomposizione in attività va effettuata in caso di reale necessità poiché una artificiosa frammentazione potrebbe essere fuorviante rispetto alla sostanza della ricerca.

b) Tecniche e fonti informative: per identificare gli eventi rischiosi è opportuno utilizzare una pluralità di tecniche e prendere in considerazione il più ampio numero possibile di fonti. Le tecniche sono molteplici, quali: l'analisi di documenti e di banche dati, l'esame delle segnalazioni, le interviste e gli incontri con il personale, workshop e focus group, confronti con amministrazioni simili (benchmarking), analisi dei casi di corruzione, ecc.). Il Piano 2024/2026 si fonda sull'esperienza sinora maturata e sul bagaglio di conoscenze acquisite negli anni; si basa, altresì, sulle segnalazioni pervenute rispetto ad episodi anomali anche a integrazione dell'utilizzo della piattaforma whistleblowing che, finora, in questo Ente, non ha ricevuto alcuna comunicazione; esso verrà arricchito con la partecipazione dei dirigenti e funzionari responsabili che hanno conoscenza diretta dei processi e delle relative criticità.

c) *L'identificazione effettiva dei rischi*: gli eventi rischiosi individuati sono elencati nel "*Catalogo dei rischi*" dove, per ogni oggetto di analisi (processo o attività), è riportata la descrizione di tutti gli eventi rischiosi che possono manifestarsi.

“Catalogo dei rischi”

AREA 1 – A1 - Personale – Partecipate – Servizi sociali			
AREE DI RISCHIO	PROCESSI	EVENTO RISCHIOSO	CODICE
Area: Acquisizione e gestione del personale	Programmazione del fabbisogno di personale	Definizione di un fabbisogno non rispondente alle esigenze dell'amministrazione bensì alla volontà di favorire aspiranti con interessi particolari	R1
	Predisposizione del bando di concorso / selezione	Previsione di requisiti di accesso “personalizzati” ed insufficienza di meccanismi oggettivi e trasparenti idonei a verificare il possesso dei requisiti attitudinali e professionali richiesti in relazione alla posizione da ricoprire allo scopo di reclutare candidati particolari	R2
		Inosservanza delle regole procedurali a garanzia della trasparenza e dell'imparzialità della selezione, quali, a titolo esemplificativo, la cogenza della regola dell'anonimato nel caso di prova scritta e la predeterminazione dei criteri di valutazione delle prove allo scopo di reclutare candidati particolari;	R3
	Nomina della commissione di concorso	Irregolare composizione della commissione di concorso finalizzata al reclutamento di candidati particolari;	R4
	Progressioni verticali, concorsi interni	Abuso nei processi di progressione, finalizzato all'avanzamento di dipendenti particolari;	R5
	Procedure di mobilità esterna, comando, distacco	Abuso nei processi di stabilizzazione finalizzato al reclutamento di candidati particolari	R6
	Procedure ex art. 110 TUEL	Abuso nei processi di reclutamento e selezione finalizzato al reclutamento di candidati particolari, al di là della fiduciarità di tipo tecnico	R7
	Valutazione della performance/personale	Abuso nei processi di valutazione, finalizzato a favorire dipendenti particolari, specialmente se trattasi di posizioni dirigenziali	R8
Area1: contratti pubblici	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Definizione di categorie di lavori non rispondenti alle esigenze dell'amministrazione bensì alla volontà di favorire interessi particolari	R11
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto, modellando l'oggetto dell'appalto sulla base delle caratteristiche di un soggetto particolare	R12

		Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa	R13
		Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa	R14
Requisiti di accesso/qualificazione		definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti particolari di qualificazione)	R15
		Comunicazione indebita all'esterno di notizie	R18
Requisiti di aggiudicazione		definizione dei requisiti di aggiudicazione al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti particolari di qualificazione)	R16
Nomina della commissione di gara		Irregolare composizione della commissione di gara finalizzata a una procedura di aggiudicazione distorta	R4
Valutazione delle offerte		Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione per manipolare l'esito della gara	R19
Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte		Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione per manipolare l'esito della gara	R19
Procedure negoziate		Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo delle procedure negoziate al fine di agevolare un particolare soggetto, modellando l'oggetto dell'appalto sulla base delle caratteristiche di un soggetto particolare	R12
Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto		Alterazione delle verifiche al fine di pretermettere l'aggiudicatario effettivo o provvisorio e favorire gli operatori economici che seguono nella graduatoria	R21
		violazione delle regole poste a tutela della trasparenza della procedura al fine di evitare o ritardare la proposizione di ricorsi da parte di soggetti esclusi o non aggiudicatari	R22
Affidamenti diretti		Individuazione di professionisti senza tener conto delle effettive capacità ma solo di un rapporto di "vicinanza" all'amministrazione	R17
Revoca del bando		abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario	R20
Esecuzione del contratto e cronoprogramma		mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato di avanzamento dei lavori rispetto al cronoprogramma al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto	R21

		Apposizione di riserve generiche al fine di conseguire una incontrollata lievitazione dei prezzi	R30
	Esecuzione del contratto e varianti	Approvazione di modifiche degli elementi del contratto originario (durata, prezzo, natura dei lavori, termini e modalità di pagamento) introducendo elementi che, se previsti all'inizio, avrebbero consentito un confronto concorrenziale più ampio	R22
		Abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore, ad es., recuperando lo sconto effettuato in sede di gara	R23
	Esecuzione Del contratto e subappalto	Mancata effettuazione delle verifiche obbligatorie sul subappaltatore	R24
		Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso	R25
	Esecuzione del contratto: proroga e rinnovo	Ricorso ad allungamenti artificiosi del rapporto contrattuale al fine di favorire l'aggiudicatario in scadenza	R26
	Rendicontazione del contratto	Mancata denuncia di difformità e di vizi dell'opera e conseguente rilascio del certificato di collaudo in cambio di vantaggi economici	R27
		Effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari	R28
Area: Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, professionali	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	R9
	Conferimento incarichi di staff	Motivazione Generica e tautologica al fine di agevolare l'assunzione di persone di gradimento, al di là della valutazione tecnico - fiduciaria	R10
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato	Provvedimenti di tipo autorizzatorio (incluse figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, null osta, licenze, registrazioni, dispense)	abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)	R29
	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad	rilascio di autorizzazioni sulla base di attestazioni o dichiarazioni non veritiere al fine di agevolare il richiedente non in possesso dei requisiti previsti dalla normativa	R31

per il destinatario	esempio in materia procedure semplificate)	abuso nell'adozione di provvedimenti con verifiche assenti o imprecise al fine di favorire determinati soggetti non aventi diritto	R32
	Provvedimenti di tipo concessorio (includere figure simili quali: deleghe, ammissioni)	abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)	R29
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati – In particolare, Concessione contributi per il sostegno di iniziative culturali, sportive, sociali e inerenti la istruzione e formazione professionale di particolare rilievo a seguito di Protocolli di Intesa e Accordi di Programma	riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di tariffe relative a concessioni o servizi pubblici locali al fine di agevolare determinati soggetti	R33
		verifica infedele delle certificazioni di reddito (ISEE, ecc.) al fine di agevolare determinati soggetti	R34
		uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari	R35
	Liquidazione di stipendi, corrispettivi, compensi, ecc,	omissioni di controllo o verifiche infedeli o verifiche alterate per attribuire posizioni di vantaggio economico non dovute	R36
	Conferimento incarichi ai dipendenti (ad esempio Posizioni Organizzative, specifiche responsabilità)	Abuso nei processi di pesatura della posizione o di valutazione del risultato finalizzato a favorire dipendenti non aventi titolo o in luogo di altri	R37
Area: provvedimenti che incidono sulla sfera	Sanzioni disciplinari di competenza del datore di lavoro	Omissione nell'avvio di procedimenti disciplinari per favorire dipendenti determinati nonostante accertamenti oggettivi della responsabilità, sebbene non formalizzati	R38

giuridica del destinatario con effetto economico negativo diretto ed immediato	Sanzioni disciplinari di competenza dell'apposita Commissione	Omissione nell'avvio di procedimenti disciplinari per favorire dipendenti determinati nonostante accertamenti oggettivi della responsabilità, sebbene non formalizzati	R38
Area: Gestione del patrimonio con riguardo alle società partecipate	Adeguamento alle linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economicità in base alla Del. ANAC 1134/2017	Conferimento del servizio alla società e mancata vigilanza sulle attività di erogazione dei servizi, sia da un punto di vista organizzativo sia sotto il profilo gestionale	R60
		Conflitto di interessi in capo ad amministratori che siano titolari di interessi anche in altre società	R61
		Minori garanzie di imparzialità da parte di amministratori e funzionari che operano nelle società	R62
		Maggiore esposizione delle attività di pubblico interesse affidate alle società alle pressioni di interessi particolari	R63

AREA 2 - A2 - Economico finanziario - Patrimonio			
AREE DI RISCHIO	PROCESSI	EVENTO RISCHIOSO	CODICE
Area: Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, professionali	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	R9
Area: Contratti pubblici	Definizione dell'oggetto dell'affidamento	Definizione di categorie di lavori non rispondenti alle esigenze dell'amministrazione bensì alla volontà di favorire interessi particolari	R11
	Individuazione dello strumento/istituto per l'affidamento	Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo del modello procedurale dell'affidamento delle concessioni al fine di agevolare un particolare soggetto, modellando l'oggetto dell'appalto sulla base delle caratteristiche di un soggetto particolare	R12
		Uso distorto del criterio dell'offerta economicamente più vantaggiosa, finalizzato a favorire un'impresa	R13
		Utilizzo della procedura negoziata e abuso dell'affidamento diretto al di fuori dei casi previsti dalla legge al fine di favorire un'impresa	R14
	Requisiti di accesso/qualificazione	definizione dei requisiti di accesso alla gara e, in particolare, dei requisiti tecnico-economici dei concorrenti al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti particolari di qualificazione)	R15
		Comunicazione indebita all'esterno di notizie	R18
	Requisiti di aggiudicazione	definizione dei requisiti di aggiudicazione al fine di favorire un'impresa (es.: clausole dei bandi che stabiliscono requisiti particolari di qualificazione)	R16
	Nomina della commissione di gara	Irregolare composizione della commissione di gara finalizzata a una procedura di aggiudicazione distorta	R4
	Valutazione delle offerte	Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione per manipolare l'esito della gara	R19
	Verifica dell'eventuale anomalia delle offerte	Applicazione distorta dei criteri di aggiudicazione per manipolare l'esito della gara	R19
Procedure negoziate	Elusione delle regole di affidamento degli appalti, mediante l'improprio utilizzo delle procedure negoziate al fine di agevolare un particolare soggetto, modellando l'oggetto dell'appalto sulla base delle caratteristiche di un soggetto particolare	R12	

	Verifica dell'aggiudicazione e stipula del contratto	Alterazione delle verifiche al fine di pretermettere l'aggiudicatario effettivo o provvisorio e favorire gli operatori economici che seguono nella graduatoria	R21
		violazione delle regole poste a tutela della trasparenza della procedura al fine di evitare o ritardare la proposizione di ricorsi da parte di soggetti esclusi o non aggiudicatari	R22
	Affidamenti diretti	Individuazione di professionisti senza tener conto delle effettive capacità ma solo di un rapporto di "vicinanza" all'amministrazione	R17
	Revoca del bando	abuso del provvedimento di revoca del bando al fine di bloccare una gara il cui risultato si sia rivelato diverso da quello atteso o di concedere un indennizzo all'aggiudicatario	R20
	Esecuzione del contratto e cronoprogramma	mancata o insufficiente verifica dell'effettivo stato di avanzamento dei lavori rispetto al cronoprogramma al fine di evitare l'applicazione di penali o la risoluzione del contratto	R21
	Esecuzione del contratto e varianti	Apposizione di riserve generiche al fine di conseguire una incontrollata lievitazione dei prezzi	R30
		Approvazione di modifiche degli elementi del contratto originario (durata, prezzo, natura dei lavori, termini e modalità di pagamento) introducendo elementi che, se previsti all'inizio, avrebbero consentito un confronto concorrenziale più ampio	R22
		Abusivo ricorso alle varianti al fine di favorire l'appaltatore, ad es., recuperando lo sconto effettuato in sede di gara	R23
	Esecuzione del contratto subappalto	Mancata effettuazione delle verifiche obbligatorie sul subappaltatore	R24
		Accordi collusivi tra le imprese partecipanti a una gara volti a manipolarne gli esiti, utilizzando il meccanismo del subappalto come modalità per distribuire i vantaggi dell'accordo a tutti i partecipanti allo stesso	R25
	Esecuzione del contratto: proroga e rinnovo	Ricorso ad allungamenti artificiosi del rapporto contrattuale al fine di favorire l'aggiudicatario in scadenza	R26
	Rendicontazione Del contratto	Mancata denuncia di difformità e di vizi dell'opera e conseguente rilascio del certificato di collaudo in cambio di vantaggi economici	R27
		Effettuazione di pagamenti ingiustificati o sottratti alla tracciabilità dei flussi finanziari	R28

Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Provvedimenti di tipo autorizzatorio (includere figure simili quali: abilitazioni, approvazioni, nullae, licenze, registrazioni, dispense) – in particolare concessione impianti sportivi	abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)	R29
	Attività di controllo di dichiarazioni sostitutive in luogo di autorizzazioni (ad esempio in materia procedure semplificate)	rilascio di autorizzazioni sulla base di attestazioni o dichiarazioni non veritiere al fine di agevolare il richiedente non in possesso dei requisiti previsti dalla normativa	R31
		abuso nell'adozione di provvedimenti con verifiche assenti o imprecise al fine di favorire determinati soggetti non aventi diritto	R32
	Provvedimenti di tipo concessorio (includere figure simili quali: deleghe, ammissioni)	abuso nel rilascio di autorizzazioni in ambiti in cui il pubblico ufficio ha funzioni esclusive o preminenti di controllo al fine di agevolare determinati soggetti (es. controlli finalizzati all'accertamento del possesso di requisiti per apertura di esercizi commerciali)	R29
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Concessione ed erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati – In particolare, Concessione contributi per il sostegno di iniziative culturali, sportive, sociali e inerenti la istruzione e formazione professionale di particolare rilievo a seguito di Protocolli di Intesa e Accordi di Programma	riconoscimento indebito dell'esenzione dal pagamento di tariffe relative a concessioni o servizi pubblici locali al fine di agevolare determinati soggetti	R33
		verifica infedele delle certificazioni di reddito (ISEE, ecc.) al fine di agevolare determinati soggetti	R34
		uso di falsa documentazione per agevolare taluni soggetti nell'accesso a fondi comunitari	R35
	Liquidazione di stipendi, corrispettivi, compensi, ecc.	omissioni di controllo o verifiche infedeli o verifiche alterate per attribuire posizioni di vantaggio economico non dovute	R36

	Conferimento incarichi ai dipendenti (ad esempio Posizioni Organizzative, specifiche responsabilità)	Abuso nei processi di pesatura della posizione o di valutazione del risultato finalizzato a favorire dipendenti non aventi titolo o in luogo di altri	R37
Area: provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica del destinatario con effetto economico negativo diretto ed immediato	Sanzioni di competenza del datore di lavoro ex d.lgs. n. 81/2008	Omissione nell'avvio di procedimenti disciplinari per favorire dipendenti determinati nonostante accertamenti oggettivi della responsabilità ex d.lgs. n. 81/2008, sebbene non formalizzati	R38
	Accertamenti e riscossioni relativi alle sanzioni amministrative del Codice delle Strada	Omessa riscossione della sanzione	R39
		Irregolarità nel procedimento tipico al fine di favorire indebitamente il trasgressore	R40
	Riscossione Imposta Provinciale di Trascrizione (I.P.T.) tramite emissione e spedizione ordinanze-ingiunzioni (notifica)	Omissioni nel procedimento di emissione dell'ordinanza di ingiunzione o di altro provvedimento esecutivo finalizzato alla riscossione dell'imposta	R41
Area: controlli verifiche ispezioni e sanzioni	Iscrizione a ruolo dei contribuenti che non pagano e iscrizione a ruolo di altre sanzioni amministrative (ecologia, turismo, LLPP, avvocatura...)	Omessa registrazione in presenza di accertamento del mancato pagamento e della mancata riscossione	R42
	Attività di controllo di secondo livello sulle fideiussioni	Mancato riesame circa le condizioni di garanzia assicurate dall'interessato	R43
	Riscossione delle tariffe relative ai beni concessi	Omessa comunicazione recante la determinazione della tariffa o mancata richiesta nei termini	R44
Gestione delle entrate, spese e patrimonio	Gestione del ciclo delle entrate	Alterazione dei dati contabili al fine di iscrivere somme di dubbia provenienza o sottrarre indebitamente importi alla parte delle entrate	R45
		Mancata attivazione nella gestione degli accertamenti delle entrate per favorire indebitamente soggetti terzi	R46
	Gestione del ciclo delle spese	Alterazione dei dati contabili al fine di iscrivere obblighi dell'amministrazione per importi non dovuti al fine di favorire se stessi o terzi	R47
	Emissione mandati di pagamento	Mancata attivazione nella gestione dei mandati per favorire indebitamente soggetti terzi	R46

AREA 3 – A3 - Viabilità – SUA – EDILIZIA SISMICA			
AREE DI RISCHIO	PROCESSI	EVENTO RISCHIOSO	CODICE
Area: Incarichi e nomine	Come A2	Come A2	R9
Area: contratti pubblici	Come A1 e A2	Come A1 e A2	R11 R12 R13 R14 R15 R18 R16 R4 R19 R19 R12 R21 R22 R17 R20 R21 R30 R22 R23 R24 R25 R26 R27 R28
Area: controlli verifiche ispezioni e sanzioni	Ispezione sui cantieri stradali	Omessa contestazione in seguito ad attività di controllo espletata al fine di favorire determinati operatori	R48
		Omessa vigilanza nella consapevolezza della inosservanza, da parte dell'appaltatore, delle regole poste in tema di sicurezza sul lavoro	R49

	Procedimenti e verifiche in tema di edilizia sismica: Procedimenti di deposito dei progetti strutturali e/o rilascio di relative autorizzazioni	Accordi collusivi per omettere determinate attività di controllo sulla documentazione	R50
	Relazioni in tema di gestione di sinistri stradali	Alterazione dei fatti per favorire la richiesta di danni presentata da un soggetto terzo	R51
		Accordi illeciti con le agenzie al fine di favorire liquidazioni indebite da parte dell'ente	R52
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Come A1 e A2	Come A1 e A2	R29 R31 R32 R29
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Liquidazione di corrispettivi, compensi, ecc,	omissioni di controllo o verifiche infedeli o verifiche alterate per attribuire posizioni di vantaggio economico non dovute	R36
	Conferimento incarichi ai dipendenti (ad esempio Posizioni Organizzative, specifiche responsabilità)	Abuso nei processi di pesatura della posizione o di valutazione del risultato finalizzato a favorire dipendenti non aventi titolo o in luogo di altri	R37

	Autorizzazione costruzione ed esercizio metanodotti e linee elettriche, dichiarazione di conformità urbanistica e pubblica utilità	Omissioni sulla verifica della documentazione che permette una indebita concessione dell'atto autorizzativo	R53
	Rilascio concessioni e autorizzazioni occupazioni suolo pubblico, accessi carrai, mezzi pubblicitari e competizioni sportivi	rilascio di autorizzazioni sulla base di attestazioni o dichiarazioni non veritiere al fine di agevolare il richiedente non in possesso dei requisiti previsti dalla normativa	R31
		Accordi collusivi che permettono la qualificazione della richiesta come esente dal pagamento	R54
	Autorizzazione ai trasporti eccezionali	Omessa verifica sui veicoli che nella propria configurazione di marcia superano i limiti di sagoma o massa stabiliti negli articoli 61 e 62 del Codice della strada al fine di non ritenere necessario il rilascio dell'autorizzazione	R55
Area: provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica del destinatario con effetto economico negativo diretto ed immediato	Procedimenti sanzioni amministrative	Irregolarità nel procedimento tipico al fine di favorire indebitamente il trasgressore	R40

AREA 4 - A4 - Ambiente – Trasporti e Mobilità			
AREE DI RISCHIO	PROCESSI	EVENTO RISCHIOSO	CODICE
Area: Incarichi e nomine	Come A2 A3	Come A2 A3	R9
Area: contratti pubblici	Come A1 A2 A3	Come A1 A2 A3	R11 R12 R13 R14 R15 R18 R16 R4 R19 R19 R12 R21 R22 R17 R20 R21 R30 R22 R23 R24 R25 R26 R27 R28
Area: controlli verifiche ispezioni e sanzioni	Verifiche periodiche Autoscuole/Centri Istruzione Automobilistica/Scuole Nautiche/Agenzie di consulenza automobilistica	Omessa vigilanza tecnica e verifica periodica sull'attività svolta dalle autoscuole e dalle scuole nautiche, nonché sull'attività svolta dagli studi di consulenza per la circolazione dei mezzi di trasporto su strada al fine di favorire soggetti privati e non in regola	R56

		Omessa vigilanza tecnica e verifica periodica sull'attività svolta dalle imprese di autoriparazione per l'esecuzione delle revisioni	R56
	Istruttoria istanze progetti di bonifica e rilascio certificazione di avvenuta bonifica	Omissione Dei controlli conferenti – Rilascio di certificazione dietro presentazione di analisi alterate	R64
	Procedure in tema di vigilanza su parchi naturali e sulle aree protette	Omessa vigilanza in spregio alla normativa legislativa e regolamentare	R65
Area: Gestione dei trasporti pubblici	Concessioni abilitazioni Autoscuole/Centri Istruzione Automobilistica/Scuole Nautiche	Valutazione alterata della documentazione e dei requisiti occorrenti per l'ottenimento della abilitazione al fine di favorire un richiedente privato non avente diritto	R57
	Procedure d'esame per il conseguimento attestato idoneità professionale, ex art. 5 L. 264/91	Abuso nei processi di esame e valutazione, finalizzato a favorire soggetti particolari che abbiano dimostrato una oggettiva impossibilità di conseguire l'attestato	R58
	Formazione commissione d'esame per l'abilitazione di insegnante e/o istruttore di autoscuola	Irregolare composizione della commissione di esame finalizzata al rilascio di abilitazioni a soggetti non aventi diritto	R4
	Procedure di abilitazione per Centri di revisione veicoli a motore	Valutazione alterata della documentazione e dei requisiti occorrenti per l'ottenimento della abilitazione al fine di favorire un richiedente privato non avente diritto	R57
	Esami per il conseguimento degli attestati di idoneità professionale per il trasporto su strada di merci e persone	Abuso nei processi di esame e valutazione, finalizzato a favorire soggetti particolari che abbiano dimostrato una oggettiva impossibilità di conseguire l'attestato	R58
	Trasporto Pubblico Locale	Accordi collusivi con il gestore del servizio in concessione per alterare i dati del chilometraggio e favorire l'interesse del soggetto gestore	R59

<p>Area: Pianificazione Urbanistica</p>	<p>Procedimenti inerenti alla programmazione e al governo del Piano territoriale di coordinamento provinciale</p>	<p>Nella fase di redazione del piano rischio di Mancata corrispondenza tra le soluzioni tecniche adottate nel piano e scelte politiche ad esse sottese: ciò potrebbe procurare una premissione degli interessi pubblici che la pianificazione avrebbe dovuto perseguire. Il rischio è più alto nei casi in cui la redazione del piano è affidata all'esterno</p>	<p>R66</p>
<p>Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario</p>	<p>Rilascio autorizzazioni uniche ambientali (AUA) per gli scarichi delle acque reflue domestiche e assimilate, industriali, meteoriche di dilavamento</p>	<p>Accordi collusivi con i richiedenti privati al fine di ottenere indebitamente il titolo</p>	<p>R67</p>
	<p>Rilascio autorizzazioni AUA per smaltimento fanghi di depurazione e acque di vegetazione e rilascio autorizzazioni di carattere generale/autorizzazioni uniche ambientali (AUA) per le emissioni in atmosfera</p>	<p>Accordi collusivi con i richiedenti privati al fine di ottenere indebitamente il titolo</p>	<p>R67</p>
	<p>Rilascio autorizzazioni/AUA per l'utilizzo di effluenti zootecnici in agricoltura</p>	<p>Accordi collusivi con i richiedenti privati al fine di ottenere indebitamente il titolo</p>	<p>R67</p>
	<p>Rilascio autorizzazioni smaltimento rifiuti ex art. 208 D.Lgs. n. 152/06 e s.m.i.</p>	<p>Infiltrazioni all'interno della apposita conferenza di servizi in sede istruttoria prevista dall'art. 208 del codice dell'ambiente al fine di orientare indebitamente il rilascio della autorizzazione</p>	<p>R68</p>
	<p>Procedure attinenti alla Valutazione di Impatto Ambientale VIA e alla Autorizzazione Integrata Ambientale AIA</p>	<p>Accordi collusivi con i richiedenti privati al fine di ottenere indebitamente il titolo</p>	<p>R67</p>

	Attività di controllo impianti termici ubicati nei Comuni nel territorio provinciale	Omissione della attività di controllo con lo specifico intento di favorire soggetti privati	R69
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Come A1 A2	Come A1 A2	R33 R34 R35 R36 R37
Area: provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica del destinatario con effetto economico negativo diretto ed immediato	Irrogazione sanzioni amministrative pecuniarie e successivi adempimenti in materia di rifiuti e AIA	Irregolarità nel procedimento tipico al fine di favorire indebitamente il trasgressore	R40
	Irrogazione sanzioni amministrative pecuniarie e successivi adempimenti in materia di scarichi acque reflue, approvvigionamento idrico, AUA e altre violazioni in materia ambientale	Irregolarità nel procedimento tipico al fine di favorire indebitamente il trasgressore	R40

AREA 5 – A 5 - EDILIZIA PUBBLICA E SCOLASTICA – MANUTENZIONI			
AREE DI RISCHIO	PROCESSI	EVENTO RISCHIOSO	CODICE
Area: Incarichi e nomine	Come A2 A3 A4	Come A2 A3 A4	R9
Area: contratti pubblici	Come A1 A2 A3 A4	Come A1 A2 A3 A4	R11
			R12
			R13
			R14
			R15
			R18
			R16
			R4
			R19
			R19
			R12
			R21
			R22
			R17
			R20
			R21
			R30
R22			
R23			
R24			
R25			
R26			
R27			
R28			

Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Come A1 A2 A3	Come A1 A2 A3	R29 R31 R32 R29
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Liquidazione di corrispettivi, compensi, ecc.	omissioni di controllo o verifiche infedeli o verifiche alterate per attribuire posizioni di vantaggio economico non dovute	R36
	Conferimento incarichi ai dipendenti (ad esempio Posizioni Organizzative, specifiche responsabilità)	Abuso nei processi di pesatura della posizione o di valutazione del risultato finalizzato a favorire dipendenti non aventi titolo o in luogo di altri	R37

AREA - A S.G. - Segreteria Generale – Avvocatura – Polizia provinciale			
AREE DI RISCHIO	PROCESSI	EVENTO RISCHIOSO	CODICE
Area: Incarichi e nomine	Conferimento di incarichi di collaborazione, consulenza, professionali	Motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi professionali allo scopo di agevolare soggetti particolari.	R9
	Conferimento incarichi di staff	Motivazione Generica e tautologica al fine di agevolare l'assunzione di persone di gradimento, al di là della valutazione tecnico - fiduciaria	R10
	Consulenza a supporto degli organi istituzionali in tema di nomina o designazione di rappresentanti della Provincia di Brindisi in enti e istituzioni	Alterazione nella attività di consulenza diretta a orientare gli indirizzi in ordine ai criteri generali o alla indicazione dei requisiti per favorire indebitamente un terzo	R70
Area: affari legali e contenzioso	Procedura e tenuta dell'elenco dei legali dell'ente	Redazione dell'avviso periodico per l'aggiornamento dell'elenco in modo non conforme ai criteri indicati dal regolamento al fine di favorire particolari professionisti	R71
	Conferimento incarichi legali esterni conseguente alla individuazione	motivazione generica e tautologica circa la sussistenza dei presupposti di legge per il conferimento di incarichi legali in modo generalmente non rotatorio nei casi eccezionali previsti dal regolamento	R72
	Acquisizione beni e servizi in tema di servizi legali con procedura di affidamento diretto (diversi dall'affidamento di incarichi)	Individuazione di professionisti senza tener conto delle effettive capacità ma solo di un rapporto di "vicinanza" all'amministrazione	R17

Area: controlli verifiche ispezioni e sanzioni	Gestione delle transazioni giudiziali ed extragiudiziali	Conduzione di trattative finalizzate ad ottenere accordi al fine di raggiungere ipotesi di transazione favorevoli al privato in modo arbitrario	R73
	Procedure di controllo interno ex artt. 148 e segg. del TUEL	Alterazione nella procedura di controllo per favorire dirigenti che omettono di predisporre gli atti in modo conforme a quanto previsto dalla legge n. 241/1990	R75
	Attività di controllo relativa alle contravvenzioni al codice della strada (Polizia)	Irregolarità nel procedimento tipico al fine di favorire indebitamente il trasgressore	R40
	Attività di controllo sulla gestione e sulla prevenzione del fenomeno di abbandono di rifiuti (Polizia)	Irregolarità o alterazione o omissione nella lettura dei dati provenienti dal circuito collegato alle telecamere per favorire un contravventore	R76
	Attività di ordine pubblico in ausilio alla Questura (Polizia)	False dichiarazioni rese al dirigente in ordine alla effettiva svolgimento del servizio	R78
	Gestione delle procedure di definizione dei verbali elevati (Polizia)	Irregolarità nel procedimento tipico al fine di favorire indebitamente il trasgressore	R40
		Omissione dell'attività finalizzata a permettere la notifica della sanzione	R77

Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari privi di effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Come A1	Come A1	R31 R32 R29
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Liquidazione di corrispettivi, compensi, ecc,	omissioni di controllo o verifiche infedeli o verifiche alterate per attribuire posizioni di vantaggio economico non dovute	R36
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Conferimento incarichi ai dipendenti (ad esempio Posizioni Organizzative, specifiche responsabilità	Abuso nei processi di pesatura della posizione o di valutazione del risultato finalizzato a favorire dipendenti non aventi titolo o in luogo di altri	R37
Area: provvedimenti ampliativi della sfera giuridica dei destinatari con effetto economico diretto ed immediato per il destinatario	Conferimenti di gradi al personale della Polizia provinciale (Polizia)	Mancato rispetto della normativa regionale e della regolamentazione interna al fine di favorire indebitamente soggetti "vicini"	R79
Area: provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica del destinatario con effetto economico negativo diretto ed immediato	Irrogazione sanzioni amministrative pecuniarie per violazioni al codice della strada (Polizia)	Irregolarità nel procedimento tipico al fine di favorire indebitamente il trasgressore	R40
Area: provvedimenti che incidono sulla sfera giuridica del destinatario con effetto economico negativo diretto ed immediato	Irrogazione sanzioni	Irregolarità nel procedimento tipico al fine di favorire indebitamente il trasgressore	R40

	amministrative pecuniarie per violazioni al codice dell'ambiente (Polizia)	Irregolarità o alterazione o omissione nella lettura dei dati provenienti dal circuito collegato alle telecamere per favorire un contravventore	R76
--	--	---	-----

Analisi del rischio

L'analisi del rischio persegue due obiettivi:

a) comprendere gli eventi rischiosi, identificati nella fase precedente, attraverso l'esame dei cosiddetti *fattori abilitanti* della corruzione; trattasi di fattori di contesto che agevolano il verificarsi di comportamenti o fatti di corruzione. Ad esempio, può trattarsi di assenza di misure di trattamento del rischio o mancanza di trasparenza o anche eccessiva regolamentazione e complessità, esercizio prolungato ed esclusivo della responsabilità di un processo da parte di un unico soggetto, scarsa responsabilizzazione interna, assenza di competenze del personale addetto ai processi, inadeguata diffusione della cultura della legalità, mancata attuazione del principio di distinzione tra politica e amministrazione.

b) stimare il livello di esposizione al rischio dei processi e delle attività: si provvede a stimare il livello di esposizione al rischio di ciascun processo, oggetto dell'analisi. Misurare il grado di rischio consente di individuare i processi e le attività sui quali concentrare le misure di trattamento e il successivo monitoraggio.

In questo Piano si è scelto un approccio valutativo di tipo qualitativo e sono stati scelti gli indicatori del livello di esposizione al rischio corruzione proposti dall'ANAC e quindi:

- 1. livello di interesse esterno:** la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- 2. grado di discrezionalità del decisore interno:** un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- 3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato:** se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- 4. impatto economico;**
- 5. impatto organizzativo;**
- 6. eventuale opacità del processo decisionale** e dunque scarsa attenzione alla adozione di strumenti di trasparenza sostanziale;
- 7. grado di collaborazione del responsabile del processo** nella applicazione del piano (che può essere sintomo di mera superficialità o anche qualcosa di più grave);
- 8. grado di attuazione delle misure di trattamento.**

La rilevazione di dati e informazioni

La rilevazione di dati e informazioni necessari ad esprimere un giudizio motivato sugli indicatori di rischio è coordinata dal RPCT e deve fondarsi su dati che abbiano una valenza oggettiva e su elementi provenienti dalla osservazione.

Nel primo caso dovranno essere considerati: i dati sui precedenti giudiziari a carico dei dipendenti in termini di sentenze e i procedimenti in corso riguardanti i reati contro la PA, il falso e la truffa; taluni procedimenti disciplinari; taluni procedimenti per responsabilità amministrativo/contabile (Corte dei Conti); i ricorsi amministrativi in tema di affidamento di contratti pubblici; le segnalazioni pervenute, nel cui ambito rientrano certamente anche le segnalazioni ricevute tramite il piano di whistleblowing, ma anche quelle pervenute dall'esterno dell'Amministrazione o pervenute in altre modalità. Altro dato da considerare è quello relativo ai reclami e alle risultanze di indagini di *customer satisfaction* che possono indirizzare l'attenzione su possibili malfunzionamenti o sulla malagestione di taluni processi organizzativi, o provenienti dall'esito dei controlli interni o da articoli di stampa.

Tuttavia, gli elementi appena descritti potrebbero essere del tutto assenti o di minima consistenza e deve allora prestarsi massima attenzione alla osservazione dei fenomeni.

Misurazione del livello di esposizione al rischio e formulazione di un giudizio motivato

In questa fase si procede alla misurazione degli indicatori di rischio con un approccio, come si è detto, qualitativo e, dunque, avvalendosi di una scala di valutazione di tipo ordinale: alto, medio, basso.

Se per un dato processo sono ipotizzabili più eventi rischiosi con un diverso livello di rischio, si farà riferimento al valore più alto nello stimare l'esposizione complessiva del rischio.

In ogni caso, vige il principio per cui ogni misurazione deve essere adeguatamente motivata alla luce dei dati e delle evidenze raccolte.

La ponderazione del rischio

La ponderazione costituisce la fase conclusiva del processo di valutazione del rischio.

Lo scopo di questa fase è di agevolare, sulla base degli esiti dell'analisi, i processi decisionali riguardo a quali rischi necessitano un trattamento e le relative priorità di attuazione. Si tratta di una fase propedeutica per stabilire:

- a) le azioni da intraprendere per ridurre il livello di rischio;
- b) le priorità di trattamento, considerando gli obiettivi dell'organizzazione e il contesto in cui la stessa opera.

Per quanto concerne le azioni, al termine della valutazione del rischio devono essere soppesate diverse opzioni per ridurre l'esposizione di processi e attività alla corruzione. La ponderazione del rischio può anche portare alla decisione di non sottoporre ad ulteriore trattamento il rischio, ma di limitarsi a mantenere attive le misure già esistenti.

Un concetto essenziale per decidere se attuare nuove azioni è quello di "rischio residuo" che consiste nel rischio che permane una volta che le misure di prevenzione siano state correttamente attuate. L'attuazione delle azioni di prevenzione deve avere come obiettivo la riduzione del rischio residuo ad un livello quanto più prossimo allo zero. Ma il rischio residuo non potrà mai essere del tutto azzerato in quanto, anche in presenza di misure di prevenzione, la probabilità che si verifichino fenomeni di malaffare non potrà mai essere del tutto annullata.

Per quanto concerne la definizione delle priorità di trattamento, nell'impostare le azioni di prevenzione si dovrà tener conto del livello di esposizione al rischio e "procedere in ordine via via decrescente", iniziando dalle attività che presentano un'esposizione più elevata fino ad arrivare al trattamento di quelle con un rischio più contenuto.

L'analisi dei rischi, con la misurazione dell'impatto e la relativa ponderazione, è riportata nella seguente tabella.

"Catalogo analisi dei rischi"

Legenda degli indicatori

- 1. livello di interesse esterno:** la presenza di interessi rilevanti, economici o meno, e di benefici per i destinatari determina un incremento del rischio;
- 2. grado di discrezionalità del decisore interno:** un processo decisionale altamente discrezionale si caratterizza per un livello di rischio maggiore rispetto ad un processo decisionale altamente vincolato;
- 3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato:** se l'attività è stata già oggetto di eventi corruttivi nell'amministrazione o in altre realtà simili, il rischio aumenta poiché quella attività ha caratteristiche che rendono praticabile il malaffare;
- 4. impatto economico;**
- 5. impatto organizzativo;**
- 6. eventuale opacità del processo decisionale** e dunque scarsa attenzione alla adozione di strumenti di trasparenza sostanziale;
- 7. grado di collaborazione del responsabile del processo** nella applicazione del piano (che può essere sintomo di mera superficialità o anche qualcosa di più grave);
- 8. grado di attuazione delle misure di trattamento.**

Legenda dei colori

Basso
Medio
Alto

Legenda della tabella

CODICI	INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO (Basso, medio, alto)	GIUDIZIO FINALE (basato sulla prevalenza)
--------	------------	--	--

R...N	1. livello di interesse esterno		
	2. grado di discrezionalità del decisore interno		
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato		
	4. impatto economico		
	5. impatto organizzativo		

CODICI	INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO	GIUDIZIO FINALE
R...N	6. eventuale opacità del processo decisionale		
	7. grado di collaborazione del responsabile del processo		
	8. grado di attuazione delle misure di trattamento		

TABELLA DI ANALISI E PONDERAZIONE DEL RISCHIO da R1 a R78

CODICI	INDICATORI	LIVELLO DI RISCHIO	GIUDIZIO FINALE
R1	1. livello di interesse esterno	medio	BASSO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	basso	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	basso	
	5. impatto organizzativo	basso	
R2	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	basso	
	5. impatto organizzativo	medio	
R3	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	

R4	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	basso	
	5. impatto organizzativo	medio	
R5	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	basso	
	5. impatto organizzativo	medio	
R6	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R7	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R8	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R9	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	

	5. impatto organizzativo	medio	
R10	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R11	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	basso	
R12	1. livello di interesse esterno	alto	ALTO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	alto	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R13	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R14	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R15	1. livello di interesse esterno	alto	

	2.grado di discrezionalità del decisore interno	alto	ALTO
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R16	1. livello di interesse esterno	alto	ALTO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	alto	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R17	1. livello di interesse esterno	alto	ALTO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	alto	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R18	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R19	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R20	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	

	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	MEDIO
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R21	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R22	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R23	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R24	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R25	1. livello di interesse esterno	alto	ALTO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	alto	

	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R26	1. livello di interesse esterno	alto	ALTO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	alto	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	alto	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R27	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R28	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	basso	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R29	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R30	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R31	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO

	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R32	1. livello di interesse esterno	alto	ALTO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	alto	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R33	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R34	1. livello di interesse esterno	alto	ALTO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	alto	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R35	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R36	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	

	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R37	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R38	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R39	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R40	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R41	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	

	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R42	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R43	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	basso	
R44	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	basso	
R45	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R46	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R47	1. livello di interesse esterno	medio	

	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	MEDIO
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R48	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R49	1. livello di interesse esterno	alto	ALTO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	alto	
R50	1. livello di interesse esterno	alto	ALTO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	alto	
R51	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R52	1. livello di interesse esterno	alto	
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	

	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	MEDIO
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	medio	
R53	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R54	1. livello di interesse esterno	alto	ALTO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	alto	
R55	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	basso	
R56	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R57	1. livello di interesse esterno	medio	BASSO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	

	4. impatto economico	basso	
	5. impatto organizzativo	basso	
R58	1. livello di interesse esterno	medio	BASSO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	basso	
	5. impatto organizzativo	basso	
R59	1. livello di interesse esterno	medio	BASSO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	basso	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	basso	
	5. impatto organizzativo	basso	
R60	1. livello di interesse esterno	alto	ALTO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	alto	
R61	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	basso	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	basso	
	5. impatto organizzativo	medio	
R62	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R63	1. livello di interesse esterno	alto	

	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	MEDIO
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R64	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	basso	
	5. impatto organizzativo	basso	
R65	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	basso	
R66	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R67	1. livello di interesse esterno	alto	ALTO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	alto	
R68	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	

	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	MEDIO
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R69	1. livello di interesse esterno	alto	ALTO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	alto	
	5. impatto organizzativo	alto	
R70	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	basso	
	5. impatto organizzativo	medio	
R71	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	basso	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R72	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R73	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2.grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3.manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	

	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	
R74	1. livello di interesse esterno	medio	BASSO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	basso	
	5. impatto organizzativo	basso	
R75	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	basso	
R76	1. livello di interesse esterno	medio	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	basso	
R77	1. livello di interesse esterno	medio	BASSO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	basso	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	basso	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	basso	
R78	1. livello di interesse esterno	alto	MEDIO
	2. grado di discrezionalità del decisore interno	medio	
	3. manifestazione di eventi di malamministrazione o corruttivi in passato	medio	
	4. impatto economico	medio	
	5. impatto organizzativo	medio	

2.3.3 Gli obiettivi per la prevenzione della corruzione e la trasparenza

Il trattamento del rischio

Il trattamento del rischio è il processo in cui si individuano le misure idonee a prevenire il rischio corruttivo e si programmano le modalità della loro attuazione. In tale fase si progetta l'attuazione di misure specifiche e puntuali, prevedendo scadenze ragionevoli in base alle priorità rilevate e tenendo presente la scarsità di risorse disponibili. Si può ritenere che tutte le attività precedenti sono propedeutiche all'identificazione e alla progettazione delle misure di prevenzione.

L'individuazione delle misure deve essere impostata avendo cura di contemperare anche la sostenibilità della fase di controllo e di monitoraggio delle misure stesse, onde evitare la pianificazione di misure astratte e non attuabili. Le misure possono essere classificate in "generali" e "specifiche".

Misure generali: sono misure che intervengono in maniera trasversale sull'intera Amministrazione che incidono sul sistema complessivo di prevenzione.

Misure specifiche: sono misure che agiscono in maniera puntuale su alcuni specifici rischi, quindi, incidono su aree e problemi specifici.

Individuazione delle misure

L'identificazione delle misure di prevenzione costituisce il primo passo nel processo di trattamento del rischio. Concretamente si tratta di predisporre, in relazione ai rischi ritenuti prioritari, l'elenco delle misure di prevenzione da abbinare a ciascun processo collegato a quel rischio.

Il PNA suggerisce le seguenti tipologie di misure: controllo; trasparenza; definizione e promozione dell'etica e di standard di comportamento; regolamentazione; semplificazione; formazione; sensibilizzazione e partecipazione; rotazione; segnalazione e protezione; disciplina del conflitto di interessi; regolazione dei rapporti con i "rappresentanti di interessi particolari". Ciascuna delle suddette tipologie può essere programmata come misura "generale" (quando insiste trasversalmente sull'organizzazione) o come specifica (quando impatta su specifici problemi tramite l'analisi del rischio).

In questo Piano sono state individuate misure generali e misure specifiche, queste ultime con particolare riguardo ai procedimenti finanziati con i fondi del PNRR.

Caratteristiche delle misure

Le misure di prevenzione devono essere concrete e non generiche. Ragion per cui occorre che vi siano dei requisiti che le caratterizzino:

- a) Verifica della adeguatezza della misura rispetto alle esperienze maturate;
- b) Capacità dell'azione collegata alla misura di neutralizzare i fattori abilitanti il rischio;
- c) Sostenibilità organizzativa della misura: non deve trattarsi di una attività che paralizzi gli uffici; inoltre essa deve essere adattabile alle caratteristiche organizzative della struttura. Economicamente, l'amministrazione è chiamata a fare gli sforzi idonei.

d) La misura deve essere graduale rispetto al livello di esposizione del rischio residuo.

Programmazione delle misure

Parte fondamentale della operazione di trattamento è la programmazione operativa delle misure. La programmazione rappresenta un contenuto fondamentale della Sezione Rischi corruttivi e trasparenza del Piao.

La programmazione delle misure è stata realizzata considerando i seguenti elementi descrittivi:

- 1) fasi o modalità di attuazione della misura;
- 2) tempistica di attuazione della misura o delle sue fasi;
- 3) responsabilità connesse all'attuazione della misura;
- 4) monitoraggio relativo a tutte le misure generali e a quelle relative ai procedimenti finanziati con fondi del PNRR.

Misure di prevenzione generali

Si riporta di seguito la programmazione delle misure "generali" di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Misura generale n. 1 - Il Codice di comportamento

Il comma 5 dell'art. 54 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. dispone che ciascuna Amministrazione elabori un proprio Codice di comportamento con procedura aperta alla partecipazione e previo parere obbligatorio del proprio organismo indipendente di valutazione.

Tra le misure di prevenzione della corruzione, i Codici di comportamento rivestono un ruolo importante nella strategia delineata dalla legge 190/2012 costituendo lo strumento che più di altri si presta a regolare le condotte dei funzionari e ad orientarle alla migliore cura dell'interesse pubblico, in una stretta connessione con i Piani triennali di prevenzione della corruzione e della trasparenza (ANAC, deliberazione n. 177 del 19/2/2020 recante le "Linee guida in materia di Codici di comportamento delle amministrazioni pubbliche", Paragrafo 1).

Il Codice di comportamento è stato approvato con delibera di Consiglio provinciale n. 41 del 12 Dicembre 2013 e, alla luce delle modifiche intervenute con il D.P.R. 81/2023, dovrà essere oggetto di aggiornamento.

Misura generale n. 2 - Conflitto di interessi, inconfiribilità e incompatibilità degli incarichi dirigenziali

L'art. 6-bis della legge 241/1990 (aggiunto dalla legge 190/2012, art. 1, comma 41) prevede che i responsabili del procedimento, nonché i titolari degli uffici competenti ad esprimere pareri, svolgere valutazioni tecniche e atti endoprocedimentali e ad assumere i provvedimenti conclusivi, debbano astenersi in caso di "conflitto di interessi", segnalando ogni situazione, anche solo potenziale, di conflitto.

Il DPR 62/2013, il Codice di comportamento dei dipendenti pubblici, norma il conflitto di interessi agli artt. 6, 7 e 14. Il dipendente pubblico ha il dovere di astenersi in ogni caso in cui esistano “gravi ragioni di convenienza”. Sull'obbligo di astensione decide il responsabile dell'ufficio di appartenenza. L'art. 7 stabilisce che il dipendente si debba astenere sia dall'assumere decisioni, che dallo svolgere attività che possano coinvolgere interessi:

- a) dello stesso dipendente;
- b) di suoi parenti o affini entro il secondo grado, del coniuge o di conviventi;
- c) di persone con le quali il dipendente abbia “rapporti di frequentazione abituale”;
- d) di soggetti od organizzazioni con cui il dipendente, ovvero il suo coniuge, abbia una causa pendente, ovvero rapporti di “grave inimicizia” o di credito o debito significativi;
- e) di soggetti od organizzazioni di cui sia tutore, curatore, procuratore o agente;
- f) di enti, associazioni anche non riconosciute, comitati, società o stabilimenti di cui sia amministratore o gerente o dirigente.

Ogniquale volta si configurino le descritte situazioni di conflitto di interessi, il dipendente è tenuto a darne tempestivamente comunicazione al responsabile dell'ufficio di appartenenza, il quale valuterà, nel caso concreto, l'eventuale sussistenza del contrasto tra l'interesse privato ed il bene pubblico.

All'atto dell'assegnazione all'ufficio, il dipendente pubblico ha il dovere di dichiarare l'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi.

Deve informare per iscritto il dirigente di tutti i rapporti, diretti o indiretti, di collaborazione con soggetti privati, in qualunque modo retribuiti, che lo stesso abbia in essere o abbia avuto negli ultimi tre anni.

La suddetta comunicazione deve precisare:

- a) se il dipendente personalmente, o suoi parenti, o affini entro il secondo grado, il suo coniuge o il convivente abbiano ancora rapporti finanziari con il soggetto con cui ha avuto i predetti rapporti di collaborazione;
- b) e se tali rapporti siano intercorsi, o intercorrano tuttora, con soggetti che abbiano interessi in attività o decisioni inerenti all'ufficio, limitatamente alle pratiche a lui affidate.

Il dipendente, inoltre, ha l'obbligo di tenere aggiornata l'Amministrazione sulla sopravvenienza di eventuali situazioni di conflitto di interessi.

Qualora il dipendente si trovi in una situazione di conflitto di interessi, anche solo potenziale, deve segnalarlo tempestivamente al dirigente o al superiore gerarchico o, in assenza di quest'ultimo, all'organo di indirizzo.

Questi, esaminate le circostanze, valuteranno se la situazione rilevata realizzi un conflitto di interessi che leda l'imparzialità dell'agire amministrativo. In caso affermativo, ne daranno comunicazione al dipendente.

La violazione degli obblighi di comunicazione ed astensione integra comportamenti contrari ai doveri d'ufficio e, pertanto, è fonte di responsabilità disciplinare, fatte salve eventuali ulteriori responsabilità civili, penali, contabili o amministrative. Pertanto, le attività di prevenzione, verifica e applicazione delle sanzioni sono a carico della singola Amministrazione.

Misura generale n. 3 - Regole per la formazione delle commissioni e per l'assegnazione degli uffici

L'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. pone condizioni ostative per la partecipazione a commissioni di concorso o di gara e per lo svolgimento di funzioni direttive in riferimento agli uffici considerati a più elevato rischio di corruzione.

Coloro che siano stati condannati, anche con sentenza non passata in giudicato, per i reati previsti nel Capo I del Titolo II del libro secondo del Codice penale:

- a) non possono fare parte, anche con compiti di segreteria, di commissioni per l'accesso o la selezione a pubblici impieghi;
- b) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla gestione delle risorse finanziarie, all'acquisizione di beni, servizi e forniture,
- c) non possono essere assegnati, anche con funzioni direttive, agli uffici preposti alla concessione o all'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o attribuzioni di vantaggi economici a soggetti pubblici e privati;
- d) non possono fare parte delle commissioni per la scelta del contraente per l'affidamento di lavori, forniture e servizi, per la concessione o l'erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari, nonché per l'attribuzione di vantaggi economici di qualunque genere.

Le modalità di conferimento degli incarichi dirigenziali e di posizione organizzativa sono definite dal Regolamento di organizzazione degli uffici e dei servizi. I requisiti richiesti dal Regolamento sono conformi a quanto dettato dall'art. 35-bis del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

Misura generale n. 3/a:

i soggetti incaricati di far parte di commissioni di gara, seggi d'asta, commissioni di concorso e di ogni altro organo deputato ad assegnare sovvenzioni, contributi, sussidi, ausili finanziari o vantaggi economici di qualsiasi genere, all'atto della designazione devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.

Misura generale n. 3/b:

i soggetti incaricati di funzioni dirigenziali e di posizione organizzativa che comportano la direzione ed il governo di uffici o servizi, all'atto della designazione, devono rendere, ai sensi del DPR 445/2000, una dichiarazione di insussistenza delle condizioni di incompatibilità previste dall'ordinamento.

Misura generale n. 4 - Incarichi extraistituzionali

L'Amministrazione ha fatto propria la disciplina di cui all'art. 53, co. 3-bis, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i., in merito agli incarichi vietati e ai criteri per il conferimento o l'autorizzazione allo svolgimento di incarichi extra istituzionali. La circolare prot. n. 9927/2022 del dirigente dell'Area risorse umane delinea la disciplina nello specifico.

Misura generale n. 5 - Divieto di svolgere attività incompatibili a seguito della cessazione del rapporto di lavoro (pantouflage)

L'art. 53, comma 16-ter, del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. vieta ai dipendenti che, negli ultimi tre anni di servizio, abbiano esercitato poteri autoritativi o negoziali per conto delle pubbliche amministrazioni, di svolgere, nei tre anni successivi alla cessazione del rapporto di pubblico impiego, attività lavorativa o professionale presso i privati destinatari dell'attività della pubblica amministrazione svolta attraverso i medesimi poteri.

Nella nozione di dipendenti della pubblica amministrazione sono da ricomprendersi anche i titolari di uno degli incarichi di cui all'art. 21 del D.lgs. 39/2013.

Eventuali contratti conclusi e gli incarichi conferiti in violazione del divieto sono nulli.

È fatto divieto ai soggetti privati che li hanno conclusi o conferiti di contrattare con le pubbliche amministrazioni per i successivi tre anni, con obbligo di restituzione dei compensi eventualmente percepiti e accertati ad essi riferiti.

Ogni contraente e appaltatore dell'Ente, all'atto della stipulazione del contratto deve rendere una dichiarazione, ai sensi del DPR 445/2000, circa l'inesistenza di contratti di lavoro o rapporti di collaborazione vietati a norma del comma 16-ter del d.lgs. 165/2001 e s.m.i.

Misura generale n. 6 - Formazione in tema di anticorruzione

Il comma 8, art. 1, della legge 190/2012, stabilisce che il RPCT definisce procedure appropriate per selezionare e formare i dipendenti destinati ad operare in settori particolarmente esposti alla corruzione.

La formazione può essere strutturata su due livelli:

livello generale: rivolto a tutti i dipendenti e mirato all'aggiornamento delle competenze/comportamenti in materia di etica e legalità;

livello specifico: dedicato al RPCT, ai referenti, ai componenti degli organismi di controllo, ai dirigenti e funzionari addetti alle aree a maggior rischio corruttivo, mirato a valorizzare le politiche, i programmi e gli strumenti utilizzati per la prevenzione e ad approfondire tematiche settoriali, in relazione al ruolo svolto da ciascun soggetto nell'Amministrazione.

Si demanda al RPCT il compito di programmare, di concerto con i dirigenti, le modalità per garantire la formazione e l'aggiornamento di tutto il personale in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza.

Misura generale n. 7 - Rotazione del personale

Uno dei principali vincoli di natura oggettiva, che questo Ente incontra nell'applicazione dell'istituto, è la non fungibilità delle figure professionali disponibili, derivante dall'appartenenza a categorie o professionalità specifiche.

I tagli imposti dalla legge n. 56/2014 e la riduzione delle risorse hanno determinato una massiccia riduzione dell'organico che continua a comportare notevoli difficoltà nell'espletamento delle funzioni di competenza e l'impossibilità effettiva di attuare la presente misura.

L'art. 16 del d.lgs. 165/2001 e s.m.i. prevede una rotazione straordinaria per i dipendenti nei confronti dei quali siano avviati procedimenti penali o disciplinari per condotte di natura corruttiva.

L'ANAC ha formulato le *“Linee guida in materia di applicazione della misura della rotazione straordinaria”* (deliberazione n. 215 del 26/3/2019).

La valutazione della condotta *“corruttiva”* del dipendente è obbligatoria nel caso dei delitti di concussione, corruzione per l'esercizio della funzione, per atti contrari ai doveri d'ufficio e in atti giudiziari, istigazione alla corruzione, induzione indebita a dare o promettere utilità, traffico di influenze illecite, turbata libertà degli incanti e della scelta del contraente (per completezza, Codice penale, artt. 317, 318, 319, 319-bis, 319-ter, 319- quater, 320, 321, 322, 322-bis, 346-bis, 353 e 353-bis).

Il RPCT verificherà la sussistenza delle condizioni per l'applicazione di quanto previsto dalla norma.

Misura generale n. 8 - Segnalazioni di illeciti – Whistleblowing

In attuazione della Direttiva UE 2019/1937 è stato emanato il d.lgs. n. 24 del 10 marzo 2023 che disciplina la protezione delle persone che segnalano violazioni di disposizioni normative nazionali o dell'Unione europea che ledono l'interesse pubblico o l'integrità dell'amministrazione pubblica o dell'ente privato, di cui siano venute a conoscenza in un contesto lavorativo pubblico o privato.

La finalità del legislatore è quella di prevenire e contrastare la corruzione e la cattiva amministrazione, tutelando al contempo il soggetto segnalante (cd. *Whistleblower*) da eventuali ritorsioni. In particolare, l'art. 17 del d.lgs. 24/2023 contiene dei fatti che possono essere considerati ritorsivi, quali il licenziamento, la sospensione, il trasferimento, la discriminazione, ecc...

Il Sistema tutela gli autori di segnalazioni di reati o irregolarità di cui siano venuti a conoscenza in ragione di un rapporto di lavoro, nell'ambito del settore pubblico o del settore privato a seconda dei casi, quindi non soltanto i dipendenti di amministrazioni pubbliche, enti pubblici economici ed enti di diritto privato sottoposti a controllo pubblico, ma anche i lavoratori o i collaboratori che svolgono la propria attività lavorativa presso soggetti del settore pubblico che forniscono beni o servizi o che realizzano opere in favore di terzi, ecc.

I comportamenti oggetto di segnalazione, evidenziati tra l'altro da Anac, sono indicati come di seguito:

- illeciti amministrativi, contabili, civili o penali;
- condotte illecite rilevanti ai sensi del decreto legislativo 231/2001, o violazioni dei modelli di organizzazione e gestione ivi previsti;
- illeciti che rientrano nell'ambito di applicazione degli atti dell'Unione europea o nazionali relativi ai seguenti settori: appalti pubblici; servizi, prodotti e mercati finanziari e prevenzione del riciclaggio e del finanziamento del terrorismo; sicurezza e conformità dei prodotti; sicurezza dei trasporti; tutela dell'ambiente; radioprotezione e sicurezza nucleare; sicurezza degli alimenti e dei mangimi e salute e benessere degli animali; salute pubblica; protezione dei consumatori; tutela della vita privata e protezione dei dati personali e sicurezza delle reti e dei sistemi informativi;
- atti od omissioni che ledono gli interessi finanziari dell'Unione;
- atti od omissioni riguardanti il mercato interno;

- atti o comportamenti che vanificano l'oggetto o la finalità delle disposizioni di cui agli atti dell'Unione.

La normativa rafforza ulteriormente la protezione, estendendola anche a soggetti diversi da chi segnala, come il facilitatore o le persone menzionate nella segnalazione.

Il canale di segnalazione interna deve garantire la riservatezza dell'identità del segnalante, della persona coinvolta e della persona menzionata nella segnalazione, nonché del contenuto della segnalazione e della relativa documentazione.

La segnalazione è sottratta all'accesso previsto dagli artt. 22 e seguenti della legge 241/1990, nonché all'accesso normato dagli artt. 5 e seguenti del d.lgs. 33/2013.

Il trattamento dei dati personali deve essere effettuato a norma del d.lgs. 30 giugno 2003 n. 196, del Regolamento UE 2016/679 e del d.lgs. 18 maggio 2018 n. 51.

L'ANAC può applicare al responsabile delle sanzioni amministrative pecuniarie da 10.000 a 50.000 euro, fermi restando gli altri profili di responsabilità.

La Provincia di Brindisi è dotata di una piattaforma, accessibile dalla home page del sito istituzionale, che consente l'inoltro e la gestione delle segnalazioni di illeciti di cui sopra in maniera del tutto anonima, attraverso le seguenti modalità:

- 1) cliccare sull'icona "*Segnalazioni di illecito – Whistleblowing – Provincia di Brindisi*" presente sulla home page del sito dell'Ente;
- 2) cliccare sulla voce "*Crea nuova segnalazione*";
- 3) compilare i relativi campi indicati;
- 4) procedere con l'invio.

Per le segnalazioni di illeciti è possibile ricorrere altresì ad un canale esterno gestito da ANAC, regolamentato nello specifico dalla delibera ANAC n. 311 del 12 luglio 2023 contenente le "*Linee Guida relative alle procedure per la presentazione e la gestione delle segnalazioni esterne*".

Misura generale n. 9 - Protocollo per la tutela della legalità nel settore degli appalti pubblici

Il Protocollo di legalità rappresenta uno strumento utile di prevenzione della corruzione, di tutela della sicurezza sul lavoro e di promozione della legalità nel settore degli appalti pubblici.

Ed infatti, la Provincia ha sottoscritto con la Prefettura di Brindisi un Protocollo per la tutela della legalità nel settore degli appalti pubblici, approvato con Decreto del Presidente della Provincia n. 36 del 06.03.2023.

Il nuovo Codice dei contratti pubblici, approvato con D. Lgs. 31 marzo 2023 n. 36 ed entrato in vigore il 1° aprile 2023, con efficacia dal successivo 1° luglio 2023, ha apportato una serie di novità su alcuni istituti per i quali, se da un lato il principio ispiratore è stato quello di snellire e semplificare al massimo le relative procedure, dall'altro potrebbero emergere alcune criticità ed eventi "rischiosi", a causa della troppa discrezionalità affidata alle scelte da operare per raggiungere quel "principio del risultato" che si deve perseguire a tutti i costi nell'attuazione dei relativi interventi.

Al momento dell'aggiornamento del presente Piano non è stato ancora approvato un nuovo Protocollo per la tutela della legalità in linea con le novità normative di cui al nuovo Codice dei contratti pubblici (D. Lgs. 36/2023).

Nelle more, pertanto, bisognerà porre maggiore attenzione alle procedure di gara e tener presente, anche nella redazione dei contratti, della normativa vigente con particolare riguardo, ad esempio alla verifica dell'insussistenza di situazioni di conflitto di interessi ex art. 16 del nuovo Codice, al rispetto del corretto principio di rotazione negli affidamenti ex art. 49, alla trasparenza dei contratti pubblici ex art. 28, ecc...

Misura generale n. 10 - Erogazione di sovvenzioni, contributi, sussidi e vantaggi economici di qualunque genere

Il comma 1 dell'art. 26 del d.lgs. 33/2013 (come modificato dal d.lgs. 97/2016) prevede la pubblicazione degli atti con i quali le pubbliche amministrazioni determinano, ai sensi dell'art. 12 della legge 241/1990, criteri e modalità per la concessione di sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari, nonché per attribuire vantaggi economici di qualunque genere a persone, enti pubblici ed enti privati.

Il comma 2 del medesimo art. 26 prevede che le pubbliche amministrazioni pubblicano gli atti di concessione delle sovvenzioni, contributi, sussidi ed ausili finanziari alle imprese, e comunque di vantaggi economici di qualunque genere a persone ed enti pubblici e privati ai sensi del citato articolo 12 della legge n. 241 del 1990, di importo superiore a mille euro.

La pubblicazione ai sensi del presente articolo costituisce condizione legale di efficacia dei provvedimenti che dispongano concessioni e attribuzioni di importo complessivo superiore a mille euro nel corso dell'anno solare al medesimo beneficiario. La mancata, incompleta o ritardata pubblicazione rilevata d'ufficio dagli organi di controllo è altresì rilevabile dal destinatario della prevista concessione o attribuzione e da chiunque altro abbia interesse, anche ai fini del risarcimento del danno da ritardo da parte dell'amministrazione, ai sensi dell'articolo 30 del decreto legislativo 2 luglio 2010, n. 104.

La pubblicazione deve avvenire tempestivamente e, comunque, prima della liquidazione delle somme che costituiscono il contributo.

Il comma 4 dell'art. 26, esclude la pubblicazione dei dati identificativi delle persone fisiche beneficiarie qualora sia possibile desumere informazioni sullo stato di salute, ovvero sulla condizione di disagio economico-sociale dell'interessato.

L'art. 27 del d.lgs. 33/2013, invece, elenca le informazioni da pubblicare: il nome dell'impresa o dell'ente e i rispettivi dati fiscali, il nome di altro soggetto beneficiario; l'importo del vantaggio economico corrisposto; la norma o il titolo a base dell'attribuzione; l'ufficio e il dirigente responsabile del relativo procedimento amministrativo; la modalità seguita per l'individuazione del beneficiario; il link al progetto selezionato ed al curriculum del soggetto incaricato.

Tali informazioni sono pubblicate in Amministrazione trasparente nella Sezione "Sovvenzioni, contributi, sussidi, vantaggi economici", "Atti di concessione" con modalità di facile consultazione.

Misura generale n. 11 - Concorsi e selezione del personale

I concorsi e le procedure selettive si svolgono secondo le prescrizioni del d.lgs. 165/2001 e del regolamento di organizzazione dell'Ente vigente.

Ogni provvedimento relativo a concorsi e procedure selettive è prontamente pubblicato sul sito istituzionale dell'Ente nella sezione "Amministrazione trasparente".

Misura generale n. 12 - Monitoraggio del rispetto dei termini di conclusione dei procedimenti

Dal monitoraggio dei termini di conclusione dei procedimenti amministrativi potrebbero essere rilevati omissioni e ritardi ingiustificati tali da celare fenomeni corruttivi o, perlomeno, di cattiva amministrazione.

Il monitoraggio viene effettuato, a campione, semestralmente in occasione dell'attività dei controlli interni ed ogniqualvolta il RPCT lo ritenga opportuno.

Misura generale n. 13 - Vigilanza su enti controllati e partecipati

A norma della deliberazione ANAC, n. 1134/2017, sulle "Nuove linee guida per l'attuazione della normativa in materia di prevenzione della corruzione e trasparenza da parte delle società e degli enti di diritto privato controllati e partecipati dalle pubbliche amministrazioni e degli enti pubblici economici", in materia di prevenzione della corruzione, gli enti di diritto privato in controllo pubblico è necessario che: a) adottino il modello di cui al d.lgs. 231/2001; b) provvedano alla nomina del Responsabile anticorruzione e per la trasparenza; c) approvino uno specifico piano anticorruzione e per la trasparenza, secondo gli indirizzi espressi dall'ANAC.

In osservanza di quanto disposto nel comunicato del Presidente dell'Anac del 22.02.2023, in applicazione del d.lgs. 23.12.2022 n. 201 relativo ai servizi pubblici locali di rilevanza economica, gli Enti di cui all'art. 2 comma 1 del TUEL 267/2000 devono procedere alla pubblicazione senza indugio di una serie di atti sul sito istituzionale dell'Ente affidante e trasmetterli contestualmente ad Anac.

Inoltre, sempre secondo il predetto comunicato, il contratto di servizi è stipulato decorsi 60 giorni dall'avvenuta pubblicazione sul sito dell'Anac della deliberazione di affidamento alla società in house.

MISURE SPECIFICHE RELATIVE AL PNRR

Misura 1. La trasparenza degli interventi finanziati con i fondi del PNRR

L'Ente ha istituito un'apposita Sezione del sito istituzionale/profilo di committenza dedicata esclusivamente a tutti i dati relativi ad interventi finanziati con fondi PNRR e/o PNC sia propri dell'Ente, in qualità di Ente committente, che degli Enti aderenti alla SUA – Provincia di Brindisi.

Misura 2

Ulteriori forme di pubblicità delle programmazioni dei lavori e/o servizi e forniture rispetto a quelli previsti dal Codice.

Misura 3

Sorteggio informatizzato per estrazione componenti di Commissioni giudicatrici attingendo dall'apposito Albo Provinciale dei componenti esterni, garantendo la rotazione degli inviti e/o degli incarichi

Sorteggio informatizzato imprese da invitare a procedure di gara negoziate e/o affidamenti diretti dall'Albo delle imprese iscritte nell'elenco degli operatori economici istituito dalla SUA di Brindisi, garantendo la rotazione degli inviti e/o degli affidamenti.

Misura 4

Forme aggiuntive, rispetto a quanto previsto dal Codice dei contratti pubblici, di pubblicità e/o comunicazione di tutti gli incarichi e/o affidamenti effettuati al fine di consentire la massima diffusione e conoscenza degli affidamenti.

Misura 5

Aumentare il numero di concorrenti invitati alle procedure negoziate rispetto ai limiti previsti dal Codice al fine di evitare la partecipazione di un numero ridotto e/o incongruo di concorrenti alle procedure di gara.

Misura 6

Verifica a campione da parte del RPCT delle procedure seguite nell'ambito della procedura d'appalto e/o affidamenti effettuati.

Misura 7

Possibilità di partecipazione ovvero di assistere alle procedure di gara da parte dei concorrenti, da remoto ovvero in collegamento attraverso moduli telematici predefiniti, per consentire a tutti di prendere atto in tempo reale delle operazioni di gara.

2.3.4 Monitoraggio delle misure di prevenzione e riesame del Piano di prevenzione

Il monitoraggio e il riesame costituiscono una fase fondamentale del processo di gestione del rischio mediante cui verificare l'attuazione e l'adeguatezza delle misure di prevenzione, nonché il complessivo funzionamento del processo stesso e consentire in tal modo di apportare tempestivamente le modifiche necessarie a favorire un riorientamento complessivo.

Il monitoraggio è un'attività continuativa di verifica dell'attuazione e dell'idoneità delle singole misure di prevenzione, a cui potrebbe seguire un'attività di riesame delle misure medesime finalizzata al miglioramento del sistema nel suo complesso.

Il monitoraggio viene effettuato in fase di aggiornamento del Piano, in quanto il RPCT, preliminarmente, esamina il grado di attuazione delle misure previste anche al fine di apportare eventuali aggiornamenti a quelle che sono state oggetto di interventi normativi.

Lo stesso viene effettuato, altresì, semestralmente e a campione, in occasione dell'attività dei controlli interni, la quale prevede, tra l'altro, uno specifico controllo degli atti amministrativi, in relazione alla corretta applicazione delle disposizioni contenute nel Piano.

Tale controllo ha carattere ispettivo e concorre a prevenire fenomeni di *mala administration*, intendendo con tale termine la deviazione dall'interesse pubblico per il perseguimento di interessi privati estranei allo scopo dell'atto.

Inoltre, ove ritenuto necessario, il RPCT può disporre ulteriori verifiche, avvalendosi della doverosa collaborazione dei dirigenti e del personale tutto, attraverso ogni strumento ritenuto utile alla bisogna.

2.3.5 Trasparenza quale parte integrante del Piano Anticorruzione

I processi di trasparenza ed integrità vanno considerati come parte integrante e sostanziale del presente Piano anticorruzione, funzionali alla realizzazione di tutte le azioni di prevenzione.

Alla corretta attuazione delle disposizioni in materia di trasparenza concorrono il Responsabile della prevenzione della corruzione e della trasparenza e tutte le strutture dell'Ente attraverso i rispettivi Dirigenti.

La trasparenza è fondamentale per contrastare efficacemente il fenomeno corruttivo e l'illegalità in generale. La stessa deve essere intesa quale strumento concreto per accedere in maniera totale alle informazioni concernenti l'attività dell'Amministrazione e la sua organizzazione, garantendo il libero e illimitato esercizio dell'accesso civico, come normato dal d.lgs. 97/2016, quale diritto riconosciuto a chiunque di richiedere documenti, informazioni e dati.

A tal fine dovranno essere perseguiti alti livelli di qualità delle informazioni pubblicate sul sito istituzionale, in maniera tale che esse siano informate a: integrità, costante e tempestivo aggiornamento, completezza, tempestività, semplicità di consultazione, comprensibilità, omogeneità, facile accessibilità, conformità ai documenti originali, indicazione della provenienza.

Trasparenza nell'ambito dei procedimenti finanziati con fondi del PNRR

Sempre riguardo alla Trasparenza, particolare attenzione è stata prevista in relazione agli atti e/o procedimenti riguardanti i fondi PNRR. A tale scopo, tra le **"Misure specifiche"** relative ai fondi PNRR di cui sopra, ne sono state individuate alcune ritenute fondamentali per garantire la massima trasparenza.

Compiti del Responsabile della Trasparenza

Il Responsabile della Trasparenza di questa Amministrazione per l'anno 2023 è il Segretario Generale della Provincia che, nello svolgimento delle funzioni, coinvolgerà tutto il personale assegnato ai diversi Servizi dell'Ente. Nell'attuazione del Piano sarà coinvolto anche il Nucleo interno di Valutazione per gli adempimenti di sua competenza.

I compiti del responsabile sono:

- promuovere e coordinare il procedimento di elaborazione e di aggiornamento del Piano;
- coinvolgere le unità organizzative dell'Ente;
- sovrintendere e controllare l'attuazione del programma soprattutto in merito agli obblighi di pubblicazione;
- informare il Nucleo interno di valutazione sull'assolvimento degli obblighi di pubblicazione;
- esercitare il potere sostitutivo in merito alle richieste presentate dai cittadini;
- esercitare gli altri compiti anche di accertamento delle violazioni previste dai regolamenti dell'Ente.

Misure organizzative volte ad assicurare la regolarità e la tempestività dei flussi informativi

L'Amministrazione, per il tramite del Responsabile della Trasparenza e dei referenti individuati nel precedente paragrafo, pubblica i dati secondo le scadenze previste dalla legge e, laddove non sia presente una scadenza, si attiene al principio della tempestività.

Il concetto di tempestività è interpretato in relazione ai portatori di interesse: la pubblicazione deve essere effettuata in tempo utile a consentire loro di esperire tutti i mezzi di tutela riconosciuti dalla legge quali la proposizione di ricorsi giurisdizionali.

Per completezza si allega la Tabella definita da Anac, con propria deliberazione n. 1310 del 28.12.2016, con l'individuazione del responsabile dell'obbligo di pubblicazione.

Misure di monitoraggio e di vigilanza sull'attuazione degli obblighi di trasparenza

Il monitoraggio viene effettuato dal Responsabile della Trasparenza, il quale verifica periodicamente la corretta osservanza della normativa in materia, segnalando, a chi di competenza, i casi di grave ritardo o addirittura di mancato adempimento degli obblighi di pubblicazione.

L'inadempimento degli obblighi previsti dalla normativa costituisce elemento di valutazione della performance dei dirigenti e dei dipendenti e condizionerà, rispettivamente, la retribuzione di risultato nonché il trattamento accessorio.

Il responsabile non risponde dell'inadempimento se dimostra, al Responsabile della trasparenza, che tale inadempimento è dipeso da causa a lui non imputabile.

Le sanzioni per le violazioni degli adempimenti in merito alla trasparenza sono quelle previste dal D.lgs. n. 33/2013 così come integrato e modificato dal D. Lgs. n. 97 del 25.5.2016 nonché dal Regolamento interno.

Misure per assicurare l'efficacia dell'istituto dell'accesso, dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato

Ai fini del presente Piano, per accesso documentale si intende l'accesso disciplinato dal capo V della legge n. 241/1990; per accesso civico si intende l'accesso ai documenti oggetto degli obblighi di pubblicazione, previsto dall'art. 5, c. 1, del decreto trasparenza; per accesso generalizzato si intende l'accesso previsto dall'art. 5, c. 2, del decreto trasparenza.

In particolare:

- l'accesso civico sancisce il diritto di chiunque di richiedere i documenti, le informazioni o i dati che l'Ente abbia omesso di pubblicare pur avendone l'obbligo ai sensi del decreto trasparenza;
- l'accesso generalizzato, introdotto dal d.lgs. n. 97/2016, comporta il diritto di chiunque di accedere a dati, documenti ed informazioni detenuti dall'Ente, ulteriori rispetto a quelli sottoposti ad obbligo di pubblicazione, ad esclusione di quelli sottoposti al regime di riservatezza;
- l'accesso documentale, disciplinato dagli artt. 22 e seguenti della legge n. 241/1990, resta disciplinato da tali norme e dalla normativa regolamentare interna.

Infatti, la finalità dell'accesso documentale è quella di porre i soggetti interessati in grado di esercitare al meglio le facoltà - partecipative e/o oppositive e difensive - che l'ordinamento attribuisce loro a tutela delle posizioni giuridiche qualificate di cui sono titolari ed opera, dunque, sulla base di norme e presupposti diversi da quelli afferenti all'accesso civico (generalizzato e non).

Il diritto di accesso generalizzato, oltre che quello civico, invece, è riconosciuto allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico.

Per questi motivi, l'esercizio dell'accesso civico e dell'accesso generalizzato non sono sottoposti ad alcuna limitazione quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente; infatti, chiunque può esercitare tale diritto indipendentemente dall'essere cittadino italiano o residente nel territorio dello Stato.

Le istanze non devono essere generiche ma consentire l'individuazione del dato, del documento o dell'informazione di cui è richiesto l'accesso. In effetti non è ammissibile una richiesta meramente esplorativa volta a scoprire di quali informazioni l'Amministrazione dispone.

Il comma 1, dell'art. 5 del d.lgs. 33/2013, prevede: "L'obbligo previsto dalla normativa vigente in capo alle pubbliche amministrazioni di pubblicare documenti, informazioni o dati comporta il diritto di chiunque di richiedere i medesimi, nei casi in cui sia stata omessa la loro pubblicazione" (accesso civico semplice).

Il comma 2, dello stesso art. 5, recita: "Allo scopo di favorire forme diffuse di controllo sul perseguimento delle funzioni istituzionali e sull'utilizzo delle risorse pubbliche e di promuovere la partecipazione al dibattito pubblico, chiunque ha diritto di accedere ai dati e ai documenti detenuti dalle pubbliche amministrazioni, ulteriori rispetto a quelli oggetto di pubblicazione" obbligatoria ai sensi del d.lgs. 33/2013 (accesso civico generalizzato).

Ai sensi dell'articolo 5, comma 2, del decreto legislativo n. 33/2013, così modificato dal D.Lgs. n. 97 del 25.5.2016, la richiesta di accesso generalizzato non è sottoposta ad alcuna limitazione. Quanto alla legittimazione soggettiva del richiedente non deve essere motivata, è gratuita e va presentata all'Ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti.

Il Dirigente, o Posizione Organizzativa dell'ufficio di cui innanzi, si pronuncia in ordine alla richiesta ed in caso di omessa pubblicazione, procede, entro trenta giorni, alla pubblicazione nel sito del documento, dell'informazione o del dato richiesto e lo trasmette contestualmente al richiedente, ovvero comunica l'avvenuta pubblicazione indicando il collegamento ipertestuale a quanto richiesto.

Se il documento, l'informazione o il dato richiesto risultano già pubblicati nel rispetto della normativa vigente, il Responsabile della Trasparenza o delegato indica al richiedente il relativo collegamento ipertestuale.

Nel caso in cui l'ufficio che detiene i dati, le informazioni o i documenti, non ottemperi alla richiesta, è previsto che il richiedente possa ricorrere al titolare del potere sostitutivo (RPCT), che dunque assicura la pubblicazione e la trasmissione all'istante dei dati richiesti.

Di seguito sono riportati i modelli per esercitare il diritto di accesso civico e generalizzato anche al fine di agevolare la presentazione di istanze aventi tale natura.

Richieste di accesso civico

Per consentire l'esercizio del diritto di accesso civico, l'Amministrazione si è dotata di un'apposita Sezione sul proprio sito istituzionale dove sono indicate le modalità operative, il nominativo del titolare del potere sostitutivo (RPCT), nonché tutti i relativi moduli di richiesta, che si allegano anche al presente Piano.

E' possibile raggiungere tale Sezione collegandosi al sito web della Provincia www.provincia.brindisi.it cliccando su Amministrazione Trasparente / Altri contenuti / Accesso civico.

3 ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

3.1 STRUTTURA ORGANIZZATIVA - OBIETTIVI DI STATO DI SALUTE ORGANIZZATIVA DELL'ENTE

3.1.1 Obiettivi per il miglioramento della salute di genere

L'uguaglianza di genere è una questione di grande importanza nella pubblica amministrazione, e per questo motivo in base agli obiettivi indicati dall'articolo 5 del DL n. 36/2022 convertito in Legge n. 79/2022 il Ministero per la Pubblica Amministrazione e il Ministero per le Pari Opportunità e la Famiglia hanno elaborato delle linee guida per supportare le PA nel creare un ambiente di lavoro più inclusivo e rispettoso della parità di genere.

La promozione della parità e delle pari opportunità nella Pubblica Amministrazione necessita di una adeguata attività di pianificazione e programmazione, strumenti indispensabili per rendere l'azione amministrativa più efficiente e più efficace.

A tal riguardo l'art. 48 del D.Lgs. n. 198/2006 (Codice delle pari opportunità tra uomo e donna) stabilisce che *“le amministrazioni dello Stato predispongono piani di azioni positive tendenti ad assicurare, nel loro ambito rispettivo, la rimozione degli ostacoli che, di fatto, impediscono la piena realizzazione di pari opportunità di lavoro e nel lavoro tra uomini e donne”*.

La programmazione di cui alla presente sezione del PIAO (ex Piano delle azioni Positive) si inserisce nell'ambito delle iniziative promosse dalla Provincia di Brindisi per dare attuazione agli obiettivi di pari opportunità, così come indicato dal sopra citato Codice.

Le disposizioni del suddetto Codice hanno, infatti, ad oggetto le misure volte ad eliminare ogni distinzione, esclusione o limitazione basata sul genere, che abbia come conseguenza o finalità di impedire il riconoscimento, il godimento o l'esercizio dei diritti umani e delle libertà fondamentali in campo politico, economico, sociale, culturale e civile o in ogni altro campo.

La strategia alla base delle azioni positive è rivolta a rimuovere quei fattori che direttamente o indirettamente determinano situazioni di squilibrio in termini di opportunità e consiste nell'introduzione di meccanismi che pongano rimedio agli effetti sfavorevoli di queste dinamiche, compensando gli svantaggi e consentendo concretamente l'accesso ai diritti.

Le azioni volte a migliorare la salute di genere sono uno strumento operativo della politica europea sorta da oltre vent'anni per favorire l'attuazione dei principi di parità e pari opportunità tra uomini e donne nei luoghi di lavoro.

Le azioni miranti ad assicurare la salute di genere che la Provincia intende promuovere hanno in particolare lo scopo di:

- Eliminare le disparità nella formazione scolastica e professionale, nell'accesso al lavoro, nella progressione di carriera, nella vita lavorativa e nei periodi di mobilità;
- Superare condizioni, organizzazione e distribuzione del lavoro che provocano effetti diversi, a seconda del sesso, nei confronti dei dipendenti con pregiudizio nella formazione,

nell'avanzamento professionale e di carriera, ovvero nel trattamento economico e retributivo;

- Promuovere l'inserimento delle donne nelle attività, nei settori professionali e nei livelli nei quali esse sono sotto rappresentate e, in particolare, nei settori tecnologicamente avanzati ed ai livelli di responsabilità;
- Favorire, anche mediante una diversa organizzazione del lavoro, delle condizioni e del tempo di lavoro, l'equilibrio tra responsabilità familiari e professionali ed una migliore ripartizione di tali responsabilità tra i due sessi.

Il Codice citato, inoltre, al Capo II pone i divieti di discriminazione che, dall'art. 27 in poi, riguardano, tra gli altri, anche e nello specifico, i seguenti di interesse per l'Ente:

- a) Divieto di discriminazione nell'accesso al lavoro
- b) Divieto di discriminazione retributiva
- c) Divieto di discriminazione nella prestazione lavorativa e nella carriera
- d) Divieto di discriminazione nell'accesso alle prestazioni previdenziali
- e) Divieto di discriminazioni nell'accesso agli impieghi pubblici
- f) Divieto di licenziamento per causa di matrimonio.

La Direttiva 23 maggio 2007 del Ministro per le Riforme e Innovazioni nella Pubblica Amministrazione e del Ministro per i diritti e le Pari Opportunità, la quale ha richiamato la Direttiva del Parlamento e del Consiglio Europeo 2006/54/CE, "Misure per attuare pari opportunità tra uomini e donne nelle amministrazioni pubbliche", specifica le finalità e le linee di azione da seguire per attuare le pari opportunità nelle Pubbliche Amministrazioni ed ha come punto di forza il perseguimento delle pari opportunità nella gestione delle risorse umane, il rispetto e la valorizzazione delle differenze, considerandole come fattore di qualità.

Secondo quanto disposto da tale normativa, le azioni positive rappresentano misure preferenziali per porre rimedio agli effetti sfavorevoli indotti dalle discriminazioni, per guardare alla parità attraverso interventi di valorizzazione del lavoro delle donne e per riequilibrare la presenza femminile nei posti di vertice.

Accanto ai predetti obiettivi, si collocano azioni volte a favorire politiche di conciliazione o, meglio, di armonizzazione, tra lavoro professionale e familiare, a formare una cultura della differenza di genere, a promuovere l'occupazione femminile, a realizzare nuove politiche dei tempi e dei cicli di vita, a rimuovere la segregazione occupazionale orizzontale e verticale.

Come indicato nelle linee guida della Direttiva 4 marzo 2011, così come confermato nella Direttiva n. 2/2019, l'assicurazione della parità e delle pari opportunità va raggiunta rafforzando la tutela delle persone e garantendo l'assenza di qualunque forma di violenza morale o psicologica e di discriminazione, diretta e indiretta, relativa anche all'età, all'orientamento sessuale, alla razza, all'origine etnica, alla disabilità, alla religione e alla lingua, senza diminuire l'attenzione nei confronti delle discriminazioni di genere.

Pertanto le azioni positive non possono essere solo un mezzo di risoluzione per la disparità di trattamento tra i generi, ma hanno la finalità di promuovere le pari opportunità e sanare ogni altro tipo di discriminazione negli ambiti di lavoro, per favorire l'inclusione lavorativa e sociale e, quindi, la salute di genere.

La valorizzazione professionale e il benessere organizzativo sono elementi fondamentali per la realizzazione delle pari opportunità, anche attraverso l'attuazione delle Direttive dell'Unione Europea ma accrescono anche l'efficienza e l'efficacia delle organizzazioni e migliorano la qualità del lavoro e dei servizi resi ai cittadini e alle imprese.

Valorizzare le differenze, che costituiscono un fattore di qualità dell'azione amministrativa, e attuare le pari opportunità consente di innalzare il livello di qualità dei servizi con la finalità di rispondere con più efficacia ed efficienza ai bisogni dei cittadini e delle cittadine.

Il 6 Ottobre 2022 sono state emanate ulteriori linee guida da parte del Dipartimento della Funzione Pubblica e del Dipartimento per le pari opportunità sulla "Parità di genere nell'organizzazione e gestione del rapporto di lavoro con le Pubbliche Amministrazioni" al fine di offrire indicazioni concrete e percorribili per supportare le Pubbliche Amministrazioni a realizzare una migliore organizzazione lavorativa più inclusiva e rispettosa della parità di genere.

Da ultimo, sono state emanate le seguenti nuove Direttive:

- **Direttiva del 23 marzo 2023** del Ministro per la Pubblica Amministrazione "*Pianificazione della formazione e sviluppo delle competenze funzionali alla transizione digitale, ecologica e amministrativa promosse dal Piano Nazionale di Ripresa e Resilienza*";

- **Direttiva del 28 novembre 2023** del Ministro per la Pubblica Amministrazione "*Nuove indicazioni in materia di misurazione e di valutazione della performance individuale*";

- **Direttiva del 29 novembre 2023** del Ministro per la Pubblica Amministrazione, recante "*Riconoscimento, prevenzione e superamento della violenza contro le donne in tutte le sue forme*".

Brevi cenni sul percorso effettuato dalla Provincia di Brindisi

La Provincia di Brindisi ha dato seguito alle indicazioni attraverso propri atti, e in particolare:

- con **Deliberazione di Giunta Provinciale n° 277 del 26.11.2010** è stato approvato il "Piano delle azioni positive per il triennio 2008-2010";
- con **Deliberazione di Giunta Provinciale n. 75 del 25.05.2012** sono stati approvati i criteri per la costituzione del Comitato Unico di Garanzia (CUG) per le pari opportunità, la valorizzazione del benessere di chi lavora e contro le discriminazioni della Provincia di Brindisi ed il procedimento per la nomina del predetto Comitato all'interno dell'Ente, secondo le linee guida contenute nella Direttiva del 04 Marzo 2011;
- con **Determinazione Dirigenziale n. 1395 del 23.07.2012** è stato costituito il CUG dell'Ente secondo i criteri stabiliti con il sopra citato atto n. 75/2012;
- con **Deliberazione della Giunta Provinciale n. 155 del 28.09.2012** è stato approvato il Regolamento per la disciplina delle modalità di funzionamento del predetto Comitato;
- la Provincia, sul proprio sito *web*, ha istituito un'apposita area dedicata alle attività del CUG, periodicamente aggiornata a cura dello stesso e con supporto del CED dell'Ente;
- con **Determinazione Dirigenziale n. 399/2019 e n. 576/2019**, tenuto conto del vigente assetto organizzativo dell'Ente, si è proceduto alla formale costituzione del Comitato Unico di Garanzia ed alla nomina dei Componenti effettivi e supplenti, sulla base delle segnalazioni pervenute, giuste note acquisite formalmente agli atti dell'Ente, e nel rispetto delle linee di indirizzo di cui alla citata Deliberazione di Giunta Provinciale n. 75/2012;
- Con **Decreto del Presidente n. 70 del 10.09.2019** è stato approvato il Piano delle Azioni Positive dell'Ente per il triennio 2019/2021;

- Con **Decreto del Presidente n. 74 del 19.11.2020** è stato approvato il nuovo Regolamento per il funzionamento del CUG, adeguato ai principi di cui alla Direttiva n. 2/2019;
- Con **Decreto del Presidente n. 77 del 24.11.2020** è stato approvato il Piano delle Azioni Positive dell'Ente per il triennio 2020/2022 che recepisce anche le modifiche apportate al predetto Regolamento ed approvate con il citato Decreto del Presidente n. 74/2020;
- Con **Decreto del Presidente n. 48 del 08/06/2021** è stato approvato il Piano delle Azioni Positive dell'Ente per il triennio 2020/2022, aggiornamento anno 2021;
- Con **Decreto del Presidente n. 60 del 09/06/2022** è stato approvato il Piano delle Azioni Positive dell'Ente per il triennio 2020/2022, aggiornamento anno 2022;
- Con **Determinazione Dirigenziale n. 859 del 19/12/2022** si è proceduto alla formale costituzione del Comitato Unico di Garanzia, quadriennio 2023/2026, ed alla nomina dei Componenti effettivi e supplenti, sulla base delle segnalazioni pervenute, giuste note acquisite formalmente agli atti dell'Ente, e nel rispetto delle linee di indirizzo di cui alla citata Deliberazione di Giunta Provinciale n. 75/2012.
- Con **Decreto del Presidente n. 55 dell'11/04/2023** è stato approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 e successivamente modificato ed aggiornato con **Decreto del Presidente n. 156 del 21.11.2023**.

La presente sezione comprende la programmazione in oggetto che va a sostituire il Piano delle Azioni Positive e si integra strategicamente con la programmazione generale della Provincia di Brindisi.

Essa si pone in continuità con il precedente Piano Integrato di Attività e Organizzazione adottato per il triennio 2023/2025, in una visione di continuità, sia programmatica che strategica, ed è rivolto a promuovere nell'ambito della Provincia l'attuazione degli obiettivi di parità e pari opportunità, intesi come strumento per una migliore conciliazione tra vita privata e lavoro, per un maggiore benessere lavorativo oltre che per la prevenzione e rimozione di qualunque forma di discriminazione. Ciò anche in considerazione dell'avvio di un processo di implementazione delle risorse umane che interessa l'Amministrazione, mediante un rinnovamento del personale frutto di nuove assunzioni derivanti da procedure concorsuali, determinando un importante percorso di ricambio generazionale del personale dell'Ente.

Gli obiettivi di intervento nell'ambito della salute di genere, si integrano nella programmazione generale e, in particolare, nella programmazione delle azioni formative, nelle politiche di valorizzazione e gestionale delle Risorse Umane, proponendo alcune integrazioni con carattere di innovatività.

In coerenza con i principi e le finalità sopra indicate, nel periodo di vigenza del Piano, si individueranno modalità per raccogliere pareri, consigli, osservazioni e suggerimenti da parte del personale, al fine di rendere il Piano più dinamico ed efficace.

A seguito della condivisione con il CUG della proposta degli obiettivi e anche grazie alle segnalazioni del CUG, il Piano costituisce un'importante leva per l'Amministrazione nel processo di diagnosi di eventuali disfunzionalità o di rilevazione di nuove esigenze; pertanto, detto Organismo, nell'ambito delle sue proprie funzioni, sarà da supporto per il monitoraggio delle azioni programmate nella presente sezione del Piano e sarà d'impulso per gli aggiornamenti ed adeguamenti successivi.

Gli interventi del Piano si pongono in linea con i contenuti del Documento Unico di Programmazione (DUP), del Piano della Performance e del Piano della Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza (PTPCT) e sono parte integrante di un insieme di azioni strategiche, inserite in una visione di sviluppo dell'Organizzazione, volte a garantire l'efficacia e l'efficienza dell'azione

amministrativa, anche attraverso la valorizzazione delle persone e delle loro competenze. In quest'ottica, in coerenza con altri strumenti di pianificazione e di programmazione triennale, il Piano è da considerarsi sempre "*in progress*" e, pertanto, ogni anno sarà aggiornato ed approvato per il triennio successivo.

OBIETTIVI	AZIONI	INDICATORI	Valore anno 2024	Valore anno 2025	Valore anno 2026
PARI OPPORTUNITÀ	<ul style="list-style-type: none"> Sarà riservata la massima attenzione al tema della conciliazione tra lavoro e vita personale e familiare. Sarà facilitato l'accesso agli istituti di flessibilità dell'orario di lavoro nei confronti delle persone che ne faranno richiesta, ispirandosi a criteri di equità e imparzialità, cercando di contemperare le esigenze della persona con le necessità di funzionalità dell'Amministrazione. 	<p>a. Numero medio di gg di congedo parentale fruito su base annuale dalle lavoratrici e numero medio fruito dai lavoratori, al netto della maternità obbligatoria;</p> <p>b. Numero medio di permessi giornalieri L. 104/92 fruiti su base annuale dalle lavoratrici e numero medio fruito dai lavoratori;</p> <p>c. Rapporto tra lavoratrici e lavoratori per categoria giuridica e per tipologia d'incarico.</p>	<p>a. 22 gg lavoratori 96 gg lavoratrici</p> <p>b. 170 gg lavoratori 279 gg lavoratrici</p> <p>c. DIRIGENTI n. 3 lavoratori n. 2 lavoratrici Funzionari E.Q. titolari di P.O. n. 14 lavoratori n. 3 lavoratrici Funzionari E.Q. (non titolari di P.O.) n. 3 lavoratori n. 3 lavoratrici Istruttori n. 24 lavoratori n.27 lavoratrici Operatori esperti n. 15. lavoratori n. 3 lavoratrici</p>		

	<ul style="list-style-type: none"> Il lavoro agile, già sperimentato nell'Ente a seguito dell'esperienza emergenziale nell'anno 2020 e proseguito nella sperimentazione nell'anno 2022 e 2023, verrà sviluppato in sintonia con le novità normative e contrattuali. Il quadro odierno, connotato dall'ormai superata contingenza pandemica, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile. Pertanto, ai sensi della nuova Direttiva del 29 dicembre 2023 del Ministro per la Pubblica Amministrazione, sarà utilizzato esclusivamente come specifica forma di tutela per i lavoratori "fragili", che documentino gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari, prevedendo, per tale categoria di dipendenti, lo svolgimento obbligatorio della prestazione lavorativa attraverso la predetta modalità, anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza. 	<p>d. % lavoratrici "fragili" e % lavoratori "fragili" che accedono al lavoro agile.</p> <p>e. % lavoratori e % lavoratrici che accedono alla banca delle ore</p> <p>f. Verifica e monitoraggio</p>	<p>Operatori ausiliari e di supporto</p> <p>n. 22 lavoratori</p> <p>n. 1 lavoratrice</p> <p>d. 1,67% M 1,67% F</p> <p>e. 6,67% M 0,83% F-</p> <p>Si</p>	<p>Si</p>	<p>Si</p>
--	--	---	--	-----------	-----------

	<ul style="list-style-type: none"> • l'equilibrata costituzione delle Commissioni per le procedure di concorso, ed in ogni altra procedura selettiva, secondo quanto stabilito dall'art 51 e 57, comma 1 del DL165/2001. 		<p>Si</p>	<p>si</p>	<p>si</p>
<p>Benessere organizzativo</p>	<ul style="list-style-type: none"> • La formazione sarà uno strumento essenziale per la realizzazione di questo obiettivo: • verrà somministrato a tutti i dipendenti un test di gradimento on line inerente il percorso formativo sul benessere organizzativo biennio 2023/2024. • Nomina " responsabile dell'accessibilità totale della sede di lavoro" <ul style="list-style-type: none"> • Carta dei servizi contenete i livelli di qualità del servizio erogato relativamente alla piena accessibilità per le persone con disabilità 	<p>g. Prosecuzione dello sportello di ascolto, di counseling individuale, quale strumento di promozione del benessere organizzativo, di prevenzione e d'informazione sulle problematiche relative al mobbing, alla discriminazione, alle molestie psicologiche e/o fisiche; introduzione dello strumento della supervisione in equipe al fine di mettere in pratica quanto appreso nel percorso di coaching in relazione a comunicazione, ascolto e gestione delle emozioni e del conflitto.</p> <p>h. Ore erogate</p> <p>i. Monitoraggio tramite test di gradimento on line inerente il percorso formativo svolto nel biennio 2023/ 2024 e produzione di</p>	<p>Minimo 4 al mese</p> <p>Si</p>	<p>si</p>	<p>si</p>

		reportistica sul benessere organizzativo			
		j. Benessere ed inclusione sociale delle persone con disabilità all'interno dell'Ente			
Semplificazione ed innovazione digitale	<ul style="list-style-type: none"> sviluppare le competenze digitali dei cittadini e dei dipendenti della Pubblica Amministrazione; migliorare l'efficacia della Pubblica Amministrazione attraverso l'open government; migliorare la qualità dei servizi ai cittadini attraverso la trasformazione digitale. 	k. Numero di ore di formazione specifica erogata. l. Digitalizzazione dei servizi ai cittadini/e	10	15	20

Gli obiettivi e le azioni per la parità di genere di cui alla presente sezione del PIAO hanno ottenuto il previsto parere da parte del Comitato Unico di Garanzia (CUG);

Si è provveduto a richiedere il parere di competenza alla Consigliera di Parità della Provincia di Brindisi e alla RSU aziendale.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

3.1.2 Obiettivi per il miglioramento della salute digitale

La digitalizzazione della Pubblica Amministrazione è una sfida importante per il futuro del nostro paese, con l'obiettivo di rendere i servizi pubblici più efficienti, accessibili e rispondenti alle esigenze dei cittadini e delle imprese. L'Agenzia per l'Italia Digitale pubblica il Piano triennale per l'informatica nella PA, che rappresenta un importante strumento per la definizione e l'implementazione delle strategie e degli interventi per la digitalizzazione del sistema pubblico. Il nuovo Piano 2024-2026 si inserisce nel più ampio contesto di riferimento definito dal programma strategico "Decennio Digitale 2030", istituito dalla Decisione (UE) 2022/2481 del Parlamento Europeo e del Consiglio del 14 dicembre 2022, i cui obiettivi sono articolati in quattro dimensioni: competenze digitali, servizi pubblici digitali, digitalizzazione delle imprese e infrastrutture digitali sicure e sostenibili.

Si riportano di seguito gli obiettivi e le azioni per il miglioramento della salute digitale dell'Amministrazione.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione annuale "a scorrimento", in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

INDICATORE	VALORE DI PARTENZA	2024	2025	2026
Numero totale servizi erogati	3	4	5	6
Numero servizi interamente online, integrati e full digital	3	4	5	6
Numero servizi a pagamento che consentono uso PagoPA	25	29	33	37
Numero servizi online accessibili esclusivamente con SPID	3	4	5	6
Numero di PC portatili	95	95	95	95
Digitalizzazione repertorio atti pubblici e soggetti a registrazione	-	100%	100%	100%
% PC portatili sul totale dei dipendenti	100%	100%	100%	100%
Numero di Dipendenti con firma digitale	25	27	29	31
Numero di dipendenti che nell'anno hanno partecipato ad un percorso formativo di rafforzamento delle competenze digitali	50	55	60	65
Procedura di gestione presenze, assenze, ferie, permessi e missioni e protocollo integralmente ed esclusivamente dematerializzata (si/no)	si	si	si	si
% di Atti firmati con firma digitale	100%	100%	100%	100%
Costi sostenuti in investimenti per ICT	25.000	25.000	25.000	25.000

Costi totali per ICT	155.000	155.000	155.000	155.000
Numero di Smartphone	38	38	38	38

3.1.3 Obiettivi per il miglioramento della salute finanziaria

Una disamina sullo stato della salute finanziaria della Provincia di Brindisi non può non essere preceduta da alcune considerazioni riguardanti l'assetto istituzionale che caratterizza, oramai da un decennio, l'intero comparto di riferimento.

Come noto, infatti, nell'ambito del percorso di riforma costituzionale, che sarebbe dovuto culminare nella revisione del Titolo V della Costituzione, la legge n. 56 del 7 aprile 2014 (cosiddetta "legge Delrio"), ha ridisegnato l'identità istituzionale dell'ente provinciale, nel suo profilo politico-rappresentativo, nella sua forma di governo e nelle competenze, ponendosi come norma espressamente transitoria in vista di una trasformazione delle province in enti con funzioni di Area Vasta, con servizi mirati e funzionali rispetto alle aree omogenee del territorio, chiamate a svolgere le ordinamentali funzioni fondamentali assegnate nonchè quelle, eventualmente, attribuitele dallo Stato e dalla Regione.

La Legge Delrio prevedeva, in effetti, che, entro tre mesi dalla sua entrata in vigore, lo Stato e le Regioni stabilissero in modo puntuale le funzioni oggetto del riordino e le relative competenze, definendo, altresì, i criteri per l'individuazione dei beni e delle risorse finanziarie, umane, strumentali e organizzative connesse all'esercizio delle funzioni che avrebbero dovuto essere trasferite, ai sensi dei commi da 85 a 97, dalle stesse Province agli enti subentranti, indicando, di fatto, nel 2015 l'anno di completamento della riforma.

Tuttavia, i tempi di effettiva attuazione della Legge Delrio sono risultati completamente disallineati rispetto ai cronoprogrammi indicati nelle citate disposizioni, considerati, da un lato, i ritardi e la lacunosità di interventi normativi da parte dei vari livelli istituzionali coinvolti e, dall'altro, l'approvazione delle Leggi di Stabilità (dalla L. 190/2014 prima, alla 208/2015 poi ed, ancora, la 232/2016) che hanno sottratto ponderose risorse ai bilanci delle Province ostacolando, nella sostanza, la riforma medesima e generando, nel contempo, pesantissime ripercussioni sull'effettiva operatività dell'intero comparto.

Questo impianto normativo ha, peraltro, operato in sovrapposizione ad un contesto storico caratterizzato da una lenta, ma inesorabile contrazione del gettito delle principali entrate provinciali (IPT ed RcAuto), che, per la Provincia di Brindisi, da sole, rappresentano circa l'84% delle effettive risorse proprie di parte corrente, complessivamente disponibili.

Un dato, da solo, può, a riguardo, rappresentare meglio di qualsiasi forbita dissertazione quanto innanzi illustrato: al di là, infatti, degli effetti congiunturali legati alla pandemia da COVID-19 prima e alle tensioni nei mercati internazionali delle materie prima più di recente, il gettito annuo dell'Rcauto, che nel 2014 si attestava, per la Provincia di Brindisi, poco oltre i 18 mln di euro, è inesorabilmente "precipitato" nel corso degli ultimi esercizi fino a far rilevare, nel 2022, anno dell'auspicata "ripartenza", un valore pari a 12,24 mln di euro. Né i dati pressoché definitivi relativi al 2023, lasciano intravedere significativi segnali di ripresa, come facilmente desumibile da quanto di seguito rappresentato:

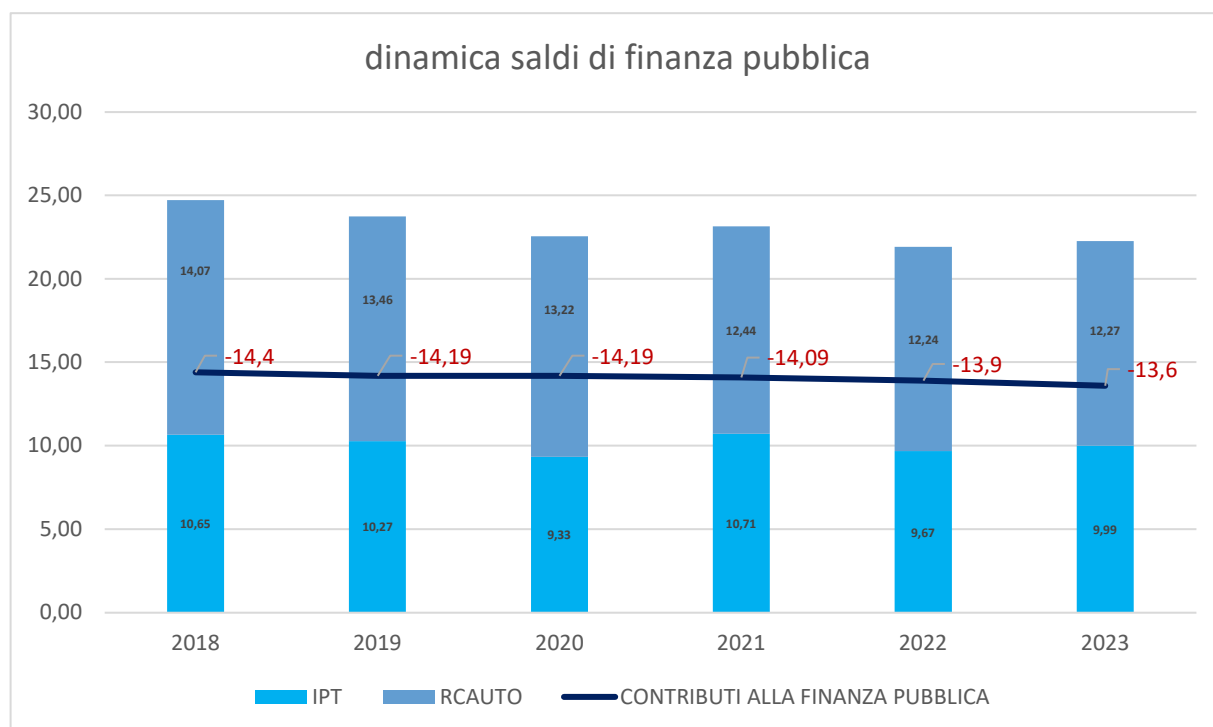
ENTRATE (*)	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (**)
IPT	10,65	10,27	9,33	10,71	9,67	9,99
RCAUTO	14,07	13,46	13,22	12,44	12,24	12,27
TOT.	24,73	23,73	22,55	23,15	21,91	22,26

(*) valori in mln di euro – (**) valori di stima al 31/12 sulla base del gettito rilevato al 20/12/2023

Sotto questo profilo, il meccanismo compensativo, a suo tempo istituito dalla legge di bilancio 2018 (art. 1 commi 838 e 839 della legge 205/2017), posto in essere fra l'entità complessiva del contributo alla finanza pubblica "richiesto" al comparto province con la famigerata legge 190/2014 e il cumulo dei vari trasferimenti via via posti a favore del comparto dallo stesso legislatore nel corso degli ultimi anni, aveva avuto l'indiscusso merito di rendere assolutamente evidenti le criticità prodotti dalla "riforma".

Emblematica, a riguardo, è proprio la situazione della Provincia di Brindisi: a legislazione vigente, il nostro Ente è stato chiamato a trasferire allo Stato per ciascuno degli anni del periodo 2018-2023 una somma mediamente pari a circa 14,06 mln di euro, attingendo dal gettito delle proprie imposte (IPT, Rcauto, TEFA, ecc).

	2018	2019	2020	2021	2022	2023 (**)
IPT	10,65	10,27	9,33	10,71	9,67	9,99
RCAUTO	14,07	13,46	13,22	12,44	12,24	12,27
CONTRIBUTI ALLA FINANZA PUBBLICA	-14,4	-14,19	-14,19	-14,09	-13,9	-13,6



Tale meccanismo non solo ha reso evidente l'effettiva entità del drenaggio di risorse dal comparto delle Province allo Stato centrale posto in essere dal legislatore negli ultimi anni, ma ha dimostrato come l'intera alea derivante dalle inevitabili fluttuazioni congiunturali del gettito dei tributi in argomento, strettamente correlato alle incerte dinamiche del mercato dell'auto, venga interamente posta a carico delle Province.

Da qui le inevitabili ed assolutamente tangibili ripercussioni sulla effettiva possibilità di erogare, da parte dell'Ente, prestazioni e servizi adeguati alle funzioni normativamente assegnate.

Nell'intenzione del legislatore, tale oggettiva situazione di disallineamento strutturale fra risorse e fabbisogni, avrebbe dovuto trovare elementi di attenuazione nelle misure introdotte dalla legge di bilancio 2021, con la quale è stato istituito un nuovo meccanismo che definisce il saldo di finanza pubblica a carico del comparto Province (erogazioni dallo Stato vs contributi alla finanza pubblica) in base alla comparazione fra i fabbisogni standard e le capacità fiscali dei singoli Enti.

In effetti, nel corso del 2022, in attuazione dell'articolo 1, comma 783 della legge di bilancio 2021, è stata definita la costituzione di due specifici fondi in cui far confluire, a partire dallo stesso anno, i contributi e i fondi di parte corrente attribuiti a Province e Città metropolitane, la cui attuazione si articola su uno scenario temporale decennale (a regime nel 2031), nell'ambito del quale vengono assegnate risorse aggiuntive al comparto *"tenendo progressivamente conto della differenza tra i fabbisogni standard e le capacità fiscali"*.

Tale innovazione normativa, se per un verso presenta l'indiscusso merito di avere contribuito ad una sostanziale semplificazione della struttura della finanza provinciale sul versante del rapporto con i trasferimenti erariali, riunendo in uno tutti i diversi canali di finanziamento corrente che in questi anni sono stati attivati per ammortizzare l'abnorme contributo alla finanza pubblica definito

dal legislatore con l'articolo 1, comma 418, della legge n. 190/14 e ss.mm.ii., per altro verso, ha confermato come, nella sostanza, ancora una volta, le Province continuano a registrare un deficit di risorse ordinarie per l'esercizio delle funzioni fondamentali.

A tal riguardo, la stessa Commissione tecnica per i fabbisogni standard istituita con la legge di stabilità 2016 (art.1, comma 29, della legge 28 dicembre 2015, n. 208), dopo aver analizzato e valutato i dati (peraltro riferiti al 2018) nonché approvato le metodologie e le elaborazioni relative alla determinazione dei fabbisogni standard delle Province delle Regioni a Statuto ordinario in relazione con le capacità fiscali, ha, di recente, quantificato, con valutazioni oggettive, la situazione di squilibrio del comparto delle Province tra risorse disponibili e fabbisogni riferiti all'esercizio delle funzioni fondamentali, per come riportato nella seguente tabella:

Capacità fiscali	1.943.460.661
Fabbisogni standard	-1.849.185.619
Concorso netto alla finanza pubblica 2021	-936.221.703
(=) Squilibrio di comparto fotografato al 2021	-841.946.661

Fonte: Audizione Commissione Bilancio Senato e Camera su Disegno di Legge di Bilancio 2024-2026 - novembre 2023

In sintesi, il nuovo meccanismo introdotto dal legislatore implica che, con la propria capacità fiscale di 1,9 miliardi di euro (peraltro "fotografata" al 2018), le Province dovrebbero poter far fronte oltre che all'esercizio delle funzioni fondamentali loro assegnate (1,8 miliardi di euro) anche al contributo alla finanza pubblica di 936 milioni.

Di fronte a questo squilibrio, pari, come detto, a poco meno di 842 milioni di euro, il legislatore ha, tuttavia, previsto, a partire dal 2022, l'assegnazione di un ammontare di risorse solo progressivamente crescenti, che, in ogni caso, arriverà a regime (sia per Province, sia per Città Metropolitane) a decorrere dal 2031 e per soli 600 milioni di euro. Rimangono, pertanto, assolutamente vigenti tutte le difficoltà incontrate dalle Province in questi ultimi anni nel garantire un pur minimo livello di servizi erogati nell'ambito delle funzioni di propria competenza.

La fine del sistema di contributi correlati alla pandemia, i dirompenti effetti della crisi internazionale in atto, oltre alla già illustrata dinamica riguardante il gettito delle entrate provinciali, riportano in assoluta evidenza tutte le criticità strutturali derivanti dalla riforma istituzionale delle Province e dal già richiamato, stridente sottodimensionamento delle risorse disponibili rispetto agli stessi fabbisogni standard, pur per come ridefiniti dal legislatore.

Su questo già precario scenario, ha fatto “irruzione” la legge 30 dicembre 2023, n. 213 (legge di bilancio 2024), la quale, operando in netta controtendenza rispetto alle ultime manovre finanziarie, non solo non ha previsto di “investire” sugli enti locali, ma ha, di contro, rilanciato una stagione di

1 Rigidità strutturale di bilancio	dato iniziale	2024	2025	2026
$\frac{\text{spese rigide (ripiano disavanzo + personale + debito)}}{\text{entrate correnti}} \%$	15,55	15,55	17,12	17,34

tagli ai bilanci attraverso l’aumento del concorso alla finanza pubblica di Comuni e Province. Nello specifico, il combinato effetto dei nuovi tagli imposti al comparto Province dal DL 132/2023 (c.d. spending review "digitalizzazione") e dalla legge di bilancio 2024, (nel complesso, a livello di comparto, 100 mln di euro per ciascuno degli anni 2024 e 2025 oltre a 50 mln per ciascuno degli anni dal 2026 al 2028) ha, di fatto, azzerato i pur solo parzialmente positivi effetti previsti dai contributi alla riduzione degli squilibri per Province e Città Metropolitane introdotti dal citato articolo 1, comma 783, della legge 30 dicembre 2020, n. 178.

Tale ulteriore aumento del concorso dei bilanci delle Province agli equilibri complessivi di finanza pubblica, accanto al progressivo ed inesorabile calo delle entrate tributarie proprie ormai ampiamente consolidato, nonché all’aumento di spesa legato ai maggiori oneri necessari per garantire i rinnovi contrattuali, non potranno non avere significative ricadute negative sulla capacità degli Enti di garantire servizi alla collettività, ma, anche, sul percorso di attuazione del PNRR, a danno delle comunità e delle imprese e quindi dello sviluppo locale, motore del Paese.

Appare evidente come, in un tale scenario, acuito, peraltro, dal perdurare delle nefaste ripercussioni economiche prodotte dai vari focolai di tensione internazionale (Ucraina, Israele, Suez) tutt’ora attivi, la programmazione delle attività poste a presidio della salute finanziaria dell’Ente, non possano che essere assolutamente incentrate sulla costante, sistematica e lungimirante azione di salvaguardia degli equilibri di bilancio.

A tal riguardo, preme sottolineare come, nel corso degli ultimi esercizi, siano state avviate specifiche azioni volte ad ampliare l’entità delle risorse disponibili, agendo, per un verso, sul recupero e sulla valorizzazione del patrimonio immobiliare disponibile e, per altro verso, sulla proposizione di azioni positive volte a favorire il recupero di fattispecie creditorie non compiutamente censite. Ciò nel convincimento che una gestione equilibrata delle risorse finanziarie effettivamente disponibili rappresenti l’unica via per porre argine alla oramai cronica incongruenza fra le funzioni fondamentali da esercitare e la sproporzionata sottrazione di risorse perpetrata per legge

E’ sulla base di tale pragmatico convincimento che, con riferimento al periodo di programmazione in argomento, l’Ente, nell’intento di monitorare, in maniera antecedente, concomitante e susseguente, la stabilità e la sostenibilità finanziaria della propria attività di perseguimento e di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico, ha assunto quali strumenti di misurazione della propria salute finanziaria gli indicatori di seguito rappresentati:

Tale indicatore fornisce una misura del margine di manovra a disposizione dell'Ente per intervenire nel diminuire le spese di gestione. La spesa per il personale e la spesa per il rimborso di prestiti sono da considerarsi, difatti, "spese rigide" che l'Ente assai difficilmente può ridurre nel breve termine, rispetto alle altre. Il dato è esposto in termini percentuali: maggiore è la percentuale, più la spesa è rigida e le possibilità di intervento ridotte nel breve termine.

La dinamica prevista per il triennio oggetto di analisi, risente del combinato effetto del perdurare della politica restrittiva in materia di accesso al credito imposta dalle istituzioni finanziarie internazionali nonché dei nuovi tagli operati con la legge di bilancio per l'anno 2024, la cui risultante si traduce in un inevitabile, seppur contenuto, accrescimento del grado di rigidità della spesa.

2 Indicatore di deficitarietà strutturale	dato iniziale	2024	2025	2026
nr. parametri risultanti deficitari ----- % nr. parametri obiettivo	12,50	12,50	12,50	0,00

L'articolo 242 TUEL dispone che sono da considerarsi in condizioni strutturalmente deficitarie gli enti locali che presentano gravi ed incontrovertibili condizioni di squilibrio, rilevabili da una apposita tabella, da allegare al rendiconto della gestione, contenente parametri obiettivi dei quali almeno la metà presentino valori deficitari. Il secondo comma del medesimo articolo prevede che, con decreto del Ministro dell'interno di natura non regolamentare, di concerto con il Ministro dell'economia e delle finanze, sono fissati i parametri-obiettivo, nonché le modalità per la loro elaborazione. Fino alla fissazione di nuovi parametri si applicano quelli vigenti nell'anno precedente.

L'indicatore dinanzi rappresentato, è costruito sulla base degli otto parametri-obiettivo da ultimo fissati per Comuni, Province e Città Metropolitane con DM del 04/08/2023. Attualmente, i parametri oggetto di osservazione sono i seguenti:

P1 – Indicatore 1.1 (Incidenza spese rigide - ripiano disavanzo, personale e debito - su entrate correnti) - valore soglia: > 41%;

P2 – Indicatore 2.8 (Incidenza degli incassi delle entrate proprie sulle previsioni definitive di parte corrente) – valore soglia: < 21%;

P3 – Indicatore 3.2 (Anticipazioni chiuse solo contabilmente) – valore soglia: > 0,00;

P4 – Indicatore 10.3 (Sostenibilità debiti finanziari) - valore soglia: > 15%;

P5 – Indicatore 12.4 (Sostenibilità disavanzo effettivamente a carico dell'esercizio) - valore soglia: > 1,20%;

P6 – Indicatore 13.1 (Debiti riconosciuti e finanziati) - valore soglia: > 1%;

P7 – [Indicatore 13.2 (Debiti in corso di riconoscimento) + Indicatore 13.3 (Debiti riconosciuti e in corso di finanziamento)] - valore soglia: > 0,60%;

P8 - Indicatore concernente l'effettiva capacità di riscossione (riferito al totale delle entrate) valore soglia: < 45%.

Nello specifico, la normativa vigente dispone che gli enti locali che presentano almeno la metà dei parametri deficitari sono da considerarsi strutturalmente deficitari. Nel triennio considerato, si prevede che la Provincia riduca progressivamente il numero di parametri che non soddisfano i valori soglia normativamente determinati dall'attuali uno (P8 risultante dal preconsuntivo 2023), a zero, entro il 2026.

3 Incidenza dei procedimenti di esecuzione forzata	dato iniziale	2024	2025	2026
$\frac{\text{spese da procedimenti di esecuzione forzata}}{\text{spese correnti}} \%$	0,03	0,02	0,01	0,00

Tale indicatore fornisce una misura della capacità dell'Ente di gestire e minimizzare posizioni di esposizione debitoria da cui possano scaturire escussioni coattive a carico dell'Ente con conseguente manifestazione di fattispecie corrispondenti a debiti fuori bilancio. Nel triennio considerato, si prevede che la Provincia riduca progressivamente il numero di posizioni corrispondenti a potenziali escussioni coattive passive, riducendo a zero il relativo indicatore entro il 2026.

4 Indicatore annuale di tempestività dei pagamenti	dato iniziale	2024	2025	2026
$\frac{\text{sommatoria valore ponderato dei pagamenti}}{\text{pagamenti nel periodo di riferimento}} \%$	-21,00	-21,00	-21,00	-21,00

L'indicatore di tempestività dei pagamenti (ITP) misura la capacità dell'Ente di fare fronte alle proprie obbligazioni passive di natura commerciale entro i termini tassativamente previsti dalla norma (pari a 30 giorni). Tale indice è calcolato come la somma, per ciascuna fattura emessa a titolo di corrispettivo di una transazione commerciale, dei giorni effettivi intercorrenti tra la data di scadenza della fattura o richiesta equivalente di pagamento e la data di pagamento ai fornitori moltiplicata per l'importo dovuto, rapportata alla somma degli importi pagati nel periodo di riferimento. Va, al riguardo, precisato che il valore dell'ITP rappresenta, ove negativo, la media dei giorni di anticipo rispetto alla scadenza delle fatture, mentre, se positivo, la media dei giorni di ritardo rispetto alla scadenza delle stesse. L'ITP, oltre a fornire indicazioni in merito alla capacità dell'Ente di gestire correttamente i flussi di cassa correlati ai fatti di gestione, dà contezza della funzionalità organizzativa interna dell'Ente, con specifico riferimento alla gestione di processi trasversali come quelli relativi al ciclo della fatturazione passiva.

Nel triennio considerato, si prevede che la Provincia mantenga gli apprezzabili risultati fatti registrare in materia di tempestività dei pagamenti, conseguiti grazie al considerevole sforzo organizzativo messo in campo a far data dal 2018, pur a fronte della considerevole riduzione delle risorse umane disponibili intervenute negli ultimi anni.

5	Smaltimento debiti commerciali nati nell'esercizio	dato iniziale	2024	2025	2026
	Pagamenti di competenza (Macroaggregato 1.3 "Acquisto di beni e servizi")				
	----- %	0,66	0,67	0,68	0,69
	Impegni di competenza (Macroaggregato 1.3 "Acquisto di beni e servizi")				

L'indicatore misura il tasso di realizzazione degli impegni assunti su competenza in termini di completamento del ciclo della spesa entro il medesimo esercizio. L'obiettivo posto per il triennio oggetto di programmazione è quello di far sì che il tasso di decumulo aumenti fino al 69%, di modo da contenere la formazione di nuovi residui generati dalla gestione di competenza.

6	Smaltimento debiti commerciali nati negli esercizi precedenti	dato iniziale	2024	2025	2026
	Pagamenti c/residui (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi")				
	----- %	0,31	0,40	0,43	0,47
	/stock residui al 1° gennaio (Macroaggregati 1.3 "Acquisto di beni e servizi")				

L'indicatore misura il tasso di realizzazione degli impegni assunti in esercizi precedenti quello oggetto di rilevazione, in termini di completamento del ciclo della spesa entro il medesimo esercizio. L'obiettivo posto per il triennio oggetto di programmazione è quello di far sì che il relativo tasso di decumulo aumenti almeno fino al 47%, di modo da ridurre la consistenza dello stock di residui di parte corrente correlati alla spesa per l'acquisto di beni e servizi.

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premessa

Nonostante la rubrica di tale sezione parli di "lavoro agile", nella narrativa dei seguenti paragrafi vengono prese in considerazione entrambe le forme del lavoro a distanza, oggi disciplinate dal nuovo CCNL di comparto del 16/11/2022, ovvero, il lavoro agile ed il lavoro da remoto.

3.2.1 Il quadro normativo di riferimento del lavoro agile in senso stretto

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo incipit nella **Legge 7 agosto 2015, n.124**, avente ad oggetto "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che, con l'art. 14, relativo a: "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro ((e del lavoro agile)). Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'**articolo 10, comma 1, lettera a), del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150**. Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento delle risorse umane possa avvalersene, garantendo che le stesse non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

La successiva **Legge 22 maggio 2017, n. 81**, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Attraverso la **Direttiva n. 3/2017**, recante le Linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposto come una delle misure idonee a concorrere efficacemente per affrontare l'emergenza. Nel periodo dell'emergenza pandemica le principali misure introdotte sono:

il dl. 2 marzo 2020, n. 9, art. 18 c.5 che prevede il superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione, derogando rispetto alle previsioni della l. n. 81/2017, sulla stipula dell'accordo individuale e sugli obblighi informativi;

il d.l. 17 marzo 2020 n.18, art. 87 c.1 e c. 2, che definisce il lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, con conseguente necessità di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza; anche queste norme derogano agli obblighi

dell'accordo individuale e degli obblighi informativi di cui agli artt. Da 18 a 23 della l. 22.05.2017, n.81;

il d.l. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modifiche nella l. 17luglio 2020 n. 77 (art. 262 c.4 bis) con cui è stato introdotto il POLA quale strumento di programmazione del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

Il Decreto del Ministero per la Pubblica amministrazione del 19.10.2020 con cui sono state individuate le modalità organizzative e i criteri omogenei per tutte le amministrazioni al fine di assicurare l'applicazione del lavoro agile del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte con tale modalità;

Il DPCM DEL 03.12.2020 e le linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), approvate dal Ministero della Funzione Pubblica con Decreto del 09.12.2020.

Il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87), ha previsto che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Infine, l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", convertito in l. 06 agosto 2021, n. 113, ha introdotto il PIAO, Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, il quale è un documento unico di programmazione e governance che, nelle intenzioni del legislatore dovrebbe sostituire una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione.

La materia ha ricevuto anche una normativa contrattuale CCNL del 16.11.2022, dove ha trovato compiuta previsione normativa sia il lavoro agile sia il lavoro da remoto;

3.2.2 Il Livello di attuazione all'interno della Provincia di Brindisi

Con **Decreto Presidenziale n. 16/2020** è stato adottato il primo Regolamento avente ad oggetto la disciplina dello *smart working* nell'Ente Provincia di Brindisi.

Il lavoro agile è stato previsto anche nel Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, approvato con **Decreto presidenziale n. 77/2020**; nel suo aggiornamento annuale 2021, approvato con **Decreto Presidenziale n. 48 del 08/06/2021** e, da ultimo con **Decreto Presidenziale n. 60/2022**, aggiornamento annuale per il 2022;

Con **Decreto del Presidente n. 98/2022** è stato adottato il primo Piao della Provincia di Brindisi, all'interno del quale è confluito il POLA.

La Provincia di Brindisi, quindi, sin dai primi mesi del 2020, ha avviato la sperimentazione del lavoro agile.

Tale modalità di lavoro è stata implementata in ragione dell'emergenza epidemiologica da Covid 19, e già con la prima implementazione, è stata inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione

amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati, oltreché al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Al 30.09.2020, i dipendenti della Provincia erano complessivamente 124, di cui 81 uomini e 43 donne; nel periodo tra maggio/settembre 2020, hanno lavorato in modalità agile, in media, 82 persone (di cui 32 donne e 45 uomini).

Le persone che hanno prestato la propria attività in presenza, totale o parziale, sono gli operatori della polizia locale sul territorio, gli operatori dei servizi d'integrazione scolastica, del controllo degli accessi, gli autisti, i messi notificatori, il personale addetto alla vigilanza su strade e i cantieri, nonché il personale addetto all'assistenza ed alla manutenzione dei sistemi informativi, nonché alcune figure dirigenziali.

All'inizio del 2020 i lavoratori autorizzati con provvedimenti dirigenziali, quindi con la forma semplificata prevista nella fase di vigenza dello stato di emergenza da epidemia Covid 19, hanno usato prevalentemente PC personali, sostituiti nel 2021 da PC portatili forniti dall'Amministrazione provinciale in comodato.

Ciascuna struttura apicale, di massima dimensione, denominata "Area" è dotata di PEC; tutti i dirigenti e la maggior parte delle posizioni organizzative sono dotati di firma digitale, le banche dati sono accessibili e condivise da remoto; molti processi sono stati digitalizzati e, alcuni, lo erano già da prima del 2020.

Per favorire la comunicazione con l'utenza, le risorse umane autorizzate alla prestazione lavorativa in modalità agile, sono state dotate di un'applicazione, da installare sugli *smartphone*, al fine di utilizzare i propri apparati mobili per ricevere o effettuare chiamate, utilizzando le risorse della centrale telefonica, diventando di fatto una postazione telefonica gemella del proprio telefono fisso interno, installato nella sede dell'Ente.

Nel mese di dicembre 2020 anche il centralino, cui sono addetti due operatori, è stato adeguato con le nuove funzioni e la nuova tecnologia. Ciò ha reso anche le loro prestazioni erogabili da remoto.

L'attività svolta da remoto, in modalità agile, è stata costantemente monitorata, sia attraverso reportistica periodica sugli obiettivi conseguiti, sia attraverso il monitoraggio dell'orario di lavoro, sia attraverso confronti telefonici e/o in videoconferenza tra i dirigenti e i responsabili dei vari procedimenti o le posizioni organizzative.

Nel 2021 è stato effettuato il primo sondaggio sul gradimento del lavoro agile tra i dipendenti e le dipendenti provinciali, attraverso la somministrazione di un questionario *online*, il cui report è stato restituito agli stessi per conoscerne l'esito. Complessivamente, per i più, è stata un'esperienza positiva, con impatto favorevole per ridurre lo stress da spostamenti e ha consentito maggiore conciliazione dei tempi vita e lavoro; da segnalare l'espresso pur minimo disagio per l'assenza delle consuete relazioni che il lavoro in presenza tende a favorire.

Il lavoro agile nel 2023, come da PIAO approvato, ha raggiunto una misura non inferiore la 15% delle risorse umane ed è stato autorizzato mediante la sottoscrizione di appositi accordi individuali tra dirigente-datore di lavoro e lavoratore/trice, interessata, in cui, tra l'altro, sono stati individuati obiettivi e modalità operative in coerenza con la programmazione.

Mediamente il personale autorizzato al lavoro agile ne ha usufruito in misura pari a 1 giorno lavorativo sui 5 giorni settimanali; nell'Area 1, in particolare, è stata sperimentata la formula della giornata unica di lavoro agile per tutti i dipendenti e le dipendenti ad esso autorizzati/e, consentendo di rivedere il programma delle pulizie dei locali ed eventualmente, il piano delle utenze, con potenziali risparmi sui possibili consumi.

Per consentire una migliore applicazione e regolamentazione del lavoro agile, nel Piao unico approvato, l'Amministrazione ha previsto fosse effettuata una mappatura delle attività c.d. smartabili: ciascun Dirigente doveva con propria determinazione dirigenziale, individuare, all'interno della propria Area di riferimento, sulla base anche dell'esperienza e dei risultati afferenti alle annualità pregresse, le attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultassero essere, realmente "smartabili" considerata l'attuale organizzazione del lavoro, le competenze del personale assegnato e le dotazioni tecnologiche disponibili.

Il lavoro agile nel pubblico impiego nel 2024 continua, ad essere regolato, da accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda in particolare i cosiddetti lavoratori "fragili", l'ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l'esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l'obbligatorietà del lavoro agile.

L'attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute, tuttavia, non viene meno: la direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 29.12.2023, evidenzia infatti la necessità di garantire ai lavoratori che documentano "gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari" la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile, "anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza".

Nell'ambito dell'organizzazione di ogni amministrazione, sarà dunque responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell'ambito degli accordi individuali.

Per il 2024 la volontà dell'Amministrazione è di dare compiuta esecuzione alla citata direttiva, pur dovendosi, al momento e salvo successive valutazioni differenti, privilegiare, per quanti non ricadono nel campo di applicazione della citata direttiva, il lavoro in presenza; ciò tenuto conto dei rilevanti e contingenti impegni istituzionali, strategici e progettuali (sostegno alle attività del G7, gestione fondi del PNNR, servizi al cittadino ed agli enti locali del territorio, progetti di cooperazione internazionale ec.ec.) cui l'intera organizzazione è chiamata a dare il massimo contributo partecipativo, con la garanzia dell'essenziale e diretto dialogo con Cittadini, Imprese e Utenti della Pubblica Amministrazione, il quale subisce una naturale contrazione in tutte le altre forme, pur efficientemente sperimentate, di modalità lavorativa.

3.2.3 Le Attività che possono essere svolte in modalità agile, ove necessario e previsto dal presente documento di programmazione

Le attività che, in base alla direttiva del ministro della Funzione pubblica qui integralmente recepita possono essere svolte da remoto:

- non devono richiedere la presenza fisica del dipendente in un determinato luogo di lavoro;
- devono essere eseguibili in autonomia dal dipendente e valutabili in ordine al conseguimento del risultato e non necessariamente in base al tempo di lavoro;
- Le attività devono essere digitalizzate o digitalizzabili;

- Le attività devono essere tali per cui è possibile utilizzare le strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

inoltre:

- non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;
- non deve, altresì, essere pregiudicata l'attività di assistenza e collaborazione con gli organi istituzionali e le figure apicali, nonché il rapporto con l'utenza, sia interna che esterna;
- Non rientrano, pertanto, nelle attività che possono essere svolte in modalità smart, neppure a rotazione, quelle relative a:
- personale della Polizia Locale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- personale assegnato a servizi che richiedono la presenza per controllo accessi, controllo sulle strade, verifiche, collaudi e sopralluoghi e ispezioni di qualsivoglia natura;
- il personale addetto alla guida dei mezzi su gomma dell'Ente;
- qualsiasi attività che necessiti di *front office*,

La presente sezione del Piano è stata trasmessa in ossequio alle previste relazioni sindacali, alle OO.SS. competenti

3.3 PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

3.3.1 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale – reclutamento del personale

Premessa.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura

le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

La programmazione potrà essere oggetto di revisione, in relazione ai mutamenti intervenuti e al grado di progressiva realizzazione degli obiettivi programmati.

Compatibilmente con la capacità assunzionale e con i limiti derivanti dalla capacità finanziaria, il presente Piano mira a determinare la massima copertura possibile dei posti che si renderanno vacanti per causa di cessazioni delle risorse umane, sia a tempo determinato che indeterminato, prestando particolare attenzione al reclutamento delle figure professionali necessarie nelle aree strategiche per il conseguimento degli obiettivi di mandato.

L'esigenza di cui dovrà essere conciliata con la volontà di valorizzare le professionalità interne con adeguati percorsi di carriera, di dare risposta alla giusta esigenza di ampliamento orario di alcuni contratti part time e alla stabilizzazione di alcune figure chiave per l'Ente.

Quadro normativo di riferimento

L'art. 6 comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che "Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190".

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera a) che "Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165".

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Come è noto, alla luce del vigente quadro ordinamentale, nonché previa verifica del rispetto dei presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, con precedenti Decreti del Presidente n. 55-156/2023 (sezione 3 – sottosezione 3.3 del PIAO 2023 – 2025) l'Amministrazione Provinciale ha, tra l'altro, provveduto ad approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2023 – 2025 e il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2023, nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento dell'Ente riferite al personale dirigenziale e non dirigenziale, ivi inclusi i relativi effetti in termini di impatto delle stesse sulla capacità assunzionale, sul bilancio e sulla dotazione organica dell'Ente medesimo, nonché la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente per il triennio 2023 – 2025, il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al medesimo provvedimento presidenziale.

L'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011 impone a tutte le amministrazioni pubbliche di effettuare la ricognizione annuale delle condizioni di soprannumero e di eccedenza del personale impegnando, a tal fine, le varie direzioni dell'Ente ad attivare tale procedura connesse alla propria area funzionale di riferimento; la suddetta normativa sanziona le Pubbliche Amministrazioni inadempienti con il divieto di effettuare assunzioni di personale a qualunque titolo, dettando nel contempo le procedure da applicare per il collocamento in esubero del personale eccedente e/o in soprannumero ai fini della sua ricollocazione in altre amministrazioni ovvero, in caso di esito negativo, alla risoluzione del rapporto di lavoro.

Il punto di partenza- programmazione anno 2023

La Provincia di Brindisi, ha completato l'articolato programmazione dei fabbisogni assunzionali annualità 2023, con la contrattualizzazione delle seguenti figure professionali, previa adozione del piano triennale del fabbisogno del personale 2023/2025, avvenuta con Decreto del Presidente n. 55/23 e successivo di modifica ed aggiornamento n. 156/23:

- un istruttore direttivo Tecnico (ricostituzione rapporto di lavoro)
- un istruttore amministrativo/contabile (scorrimento graduatoria propria e vigente).
- Istruttore area vigilanza (mobilità interna)
- Istruttore amministrativo/contabile (trasformazione rapporto di lavoro da part time a tempo pieno)
- Dirigente area 2 (ex art. 110 comma 1 del d.lgv. n. 267/00, prosecuzione rapporto instaurato a seguito concorso pubblico)
- Istruttore addetto all'ufficio stampa / art. 90 del dl.gv. n. 267/00, prosecuzione rapporto di lavoro)
- Istruttore tecnico servizi sociali (contratto di lavoro a tempo determinato)
- Operatori ausiliari (incremento orario prestazione lavorativa da 34,5% a 50%)

Analisi del contesto interno e programmazione nuovo triennio 2024-2026

Ai sensi della predetta disciplina normativa, con nota prot. n. 6183/2024 la dirigente Area 1 - Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane - ha provveduto ad effettuare la ricognizione annuale in ordine all'esistenza presso l'Ente di eventuali situazioni di personale in soprannumero od in eccedenza, ad esito della quale sono pervenute le comunicazioni da parte delle varie direzioni, depositate agli atti d'ufficio, dalle quali non risultano al momento sussistere, nei relativi settori, le sopra citate situazioni di soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato.

Nell'ottica di definire la programmazione triennale del fabbisogno di personale per il triennio 2024 – 2026 ed in relazione alla correlata necessità di individuare i parametri che consentano di definire il fabbisogno standard di personale per attività omogenee o per processi da gestire, con riferimento alla consistenza numerica di unità necessarie ad assolvere alla *mission* dell'Ente, nonché alle tipologie di professioni e competenze professionali meglio rispondenti alle esigenze di quest'ultimo, con nota prot. n. 9366/2024 la dirigente dell'Area 1 -Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane,- ha provveduto ad effettuare la ricognizione, presso le varie direzioni dell'Ente, del fabbisogno del personale ex art. 16 comma 1 lett. a-bis D.Lgs. n. 165/2001.

Ciò posto, è doveroso evidenziare che, in relazione alla suddetta ricognizione dei fabbisogni del personale e tenuto conto della capacità assunzionale dell'Ente, nell'ottica di garantire il principio di continuità per un'efficace ed efficiente azione amministrativa, strettamente correlato a quello di buon andamento dell'azione stessa, l'Amministrazione Provinciale ravvisa l'urgente necessità di definire, così come meglio argomentato nelle seguenti nuove priorità strategiche, il vigente piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026, nonché il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, quale strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance, in termini di migliori servizi alla collettività, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente.

Si fa presente, a tal fine, che alla luce delle recenti sopravvenute dimissioni da parte di n. 2 unità con profilo professionale di "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE" e di n. 1 unità con profilo professionale di "ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA" (tutte AREA ISTRUTTORI) e, pertanto, atteso l'impellente bisogno di dovere al più presto reclutare le posizioni funzionali idonee a garantire, in luogo di quest'ultime, la continuità nell'assolvimento, nell'ambito delle aree rispettivamente interessate (AREA 2 ed AREA 5), delle attività di gestione tecnico – amministrativa – contabile e di supporto alle funzioni fondamentali dell'Ente, si rende necessario ed opportuno prevedere l'attivazione dei rapporti di lavoro a tempo pieno ed indeterminato con n. 3 altre unità dotate, al riguardo, dell'idoneità all'esecuzione dei seguenti profili:

- di n. 2 unità con profilo professionale di "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE" (AREA ISTRUTTORI);
- di n. 1 unità con profilo professionale di "ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA" (AREA ISTRUTTORI).

Tale attività di reclutamento, stante l'esigenza di celerità ed economicità nella definizione dei relativi procedimenti, avrà luogo con ricorso alla modalità dello scorrimento di proprie graduatorie concorsuali, entrambe in corso di validità, quale quelle approvate con precedenti determinazioni dirigenziali, rispettivamente, n. 816/2022 e n. 514/2022. Il relativo onere non altera gli equilibri del corrente bilancio, atteso che le correlate risorse finanziarie sono già allocate nel medesimo bilancio, a copertura della spesa per il trattamento economico annuo delle unità di personale la cui recente defezione, come innanzi rappresentato, darebbe luogo alla programmazione dei processi di reclutamento di cui trattasi. Si darà luogo, ad ogni buon conto, alla concreta definizione di tali

procedure solamente dopo che saranno decorsi i termini, previsti dalla contrattazione collettiva nazionale, entro cui si rende possibile, da parte dei soggetti interessati, l'esercizio del diritto al reintegro, a tutti gli effetti, nella posizione lavorativa da quest'ultimi rivestita presso questo Ente anteriormente al loro recesso unilaterale.

Richiamato l'art. 19 del D.L. n. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge n. 162/2023) il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le citate amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal CCNL 2019 – 2021 (Comparto Funzioni Locali), nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

Si tratta di una misura indirizzata a rafforzare la capacità amministrativa, tra l'altro, delle Province delle Regioni del Mezzogiorno, che potranno assumere a tempo indeterminato personale altamente qualificato (AREA FUNZIONARI E.Q.) per l'attuazione delle politiche di coesione, i cui costi gravano sul Programma Nazionale Capacità per la Coesione fino al 31.12.2029 e, successivamente, saranno coperti dalle risorse nazionali previste dal D.L. n. 124/2023.

Ciò premesso ed a seguito della pubblicazione, sui siti del Dipartimento per le Politiche di Coesione e del Programma Nazionale Capacità per la Coesione, dell'Avviso di manifestazione d'interesse finalizzato all'avvio del suddetto piano straordinario di assunzioni per la politica di coesione, con Decreto del Presidente n. 10/2024, nel prendere atto di tale avviso pubblico, si è, tra l'altro, disposto quanto segue:

- l'interesse, da parte dell'Amministrazione provinciale, all'assunzione di personale a tempo indeterminato nell'ambito della propria dotazione organica da destinare esclusivamente all'attuazione delle politiche di coesione sociale;
- che il personale per il quale l'Ente è interessato all'assunzione, in coerenza con l'attuazione della politica di coesione europea, è il seguente (in ordine di priorità):
 1. n. 1 profilo professionale specialista in attività amministrative e contabili (FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE);
 2. n. 1 profilo professionale funzionario specialista informatico (FUNZIONARIO INFORMATICO);
 3. n. 1 profilo professionale funzionario tecnico-ingegnere (FUNZIONARIO TECNICO INGEGNERE);
 4. n. 2 profilo professionale specialista in attività amministrative e contabili (FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE);
- l'impegno a mantenere disponibili i posti di dotazione organica per i quali si è presentata istanza di finanziamento per le finalità di detta manifestazione di interesse;
- l'impegno a garantire l'assunzione del personale – allorché successivamente definito ed assegnato con specifico DPCM – con contratto di lavoro a tempo indeterminato, con inquadramento nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal CCNL 2019 – 2021 (Comparto Funzioni Locali);
- il rispetto dell'obbligo di adibire il personale reclutato, fino al 31/12/2029, esclusivamente allo svolgimento di attività direttamente afferenti all'attuazione dei fondi della politica di coesione europea;

- l'impegno a procedere, entro la data di assunzione del personale in argomento, all'integrazione del Piano Triennale dei Fabbisogni di personale, ove lo stesso non risulti aggiornato o pertinente rispetto agli esiti dell'assegnazione del personale medesimo.

Sul piano economico finanziario, come innanzi rappresentato, gli oneri connessi alle predette assunzioni di personale gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31.12.2029) e sulle risorse previste all'art. 19 del D.L. n. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge n. 162/2023) per il periodo successivo; sul piano della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica prescritti dal vigente ordinamento in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale, fermo restando il rispetto dei limiti delle vigenti dotazioni organiche di ciascuna amministrazione, la copertura delle suddette posizioni funzionali risulta a tutti gli effetti esclusa, come sancito all'art. 1, comma 295 della Legge n. 213/2023 (Legge di bilancio 2024), dall'utilizzo delle facoltà assunzionali previste solo per le assunzioni a tempo indeterminato.

Mediante una novella apportata all'art. 52, comma 1 bis del d.lgs. n. 165/2001, con il decreto legge n. 80/2021 si è, tra l'altro prescritto che, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra diverse aree (c.d. progressioni verticali) avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

La stessa disposizione ha rinviato ai contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019 – 2021, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, la possibilità di definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.

Viene stabilito, infine, che all'attuazione di quanto sopra si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. L'art. 1, commi 604 e 612, della Legge di bilancio 2022 ha previsto, a tale riguardo, l'integrazione, a decorrere dal 2022, delle risorse per i rinnovi contrattuali 2019 – 2021 di un'ulteriore somma, comprensiva degli oneri riflessi e dell'IRAP, al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva 2019 – 2021 del personale non dirigente, i nuovi ordinamenti professionali, nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 relativo al predetto personale.

In applicazione del sopra citato art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, il CCNL 16/11/2022 ha disciplinato le progressioni tra le aree prevedendo, tra l'altro, in via del tutto transitoria, l'istituto delle progressioni "in deroga" (art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL 16/11/2022) con cui, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, limitatamente alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di corrispondenza, allegata al CCNL 16/11/2022.

Ciascuna amministrazione definisce, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto con la delegazione di parte sindacale, ai sensi dell'art. 5 dello stesso CCNL (comma 3, lett. o), i criteri per l'effettuazione delle suddette procedure sulla base degli elementi di valutazione e delle relative modalità di attuazione ivi prescritti. Le predette progressioni,

ivi comprese quelle di cui all'art. 93 (progressioni all'Area Funzionari ed EQ per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori, nella fase di prima applicazione) e art. 107 (progressioni dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari ed EQ del personale iscritto ad ordini o albi professionali), sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 del personale non dirigente. Tali risorse, in quanto attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree.

Alla luce delle opportunità previste dalla vigente cornice normativa contrattuale in tema di nuovo ordinamento professionale, nonché della correlata possibilità, per le risorse umane facenti parte di tale nuovo contesto organizzativo, di attivazione di percorsi di valorizzazione della propria crescita professionale e dei titoli di studio conseguiti nel corso della vita lavorativa, secondo parametri rappresentativi del possesso di un determinato livello professionale e tenuto conto, allo stesso tempo, della necessità di far fronte, al più presto, ad imprescindibili esigenze di copertura di corrispondenti fabbisogni funzionali, in linea di continuità con le decisioni già adottate al riguardo con precedenti Decreti del Presidente nn. 44-98-122/2022 e 156/2023, si valuta perciò utile ed opportuno di fare ricorso, a decorrere dall'esercizio 2024, alla modalità di reclutamento della "progressioni tra le aree", destinando allo scopo l'intero budget disponibile in base alle citate previsioni normative.

Ciò premesso, la concreta individuazione dei predetti fabbisogni funzionali e, pertanto, la conseguente attivazione delle procedure di selezione e reclutamento del personale interno provvisto dei requisiti giuridici ivi richiesti, potrà aver luogo in sede di aggiornamento del presente documento di pianificazione triennale del fabbisogno del personale.

Stante il permanere delle specifiche esigenze che hanno dato luogo alla originaria pianificazione e, conseguentemente, all'attivazione dei correlati rapporti di lavoro a termine, si conferma, a tutti gli effetti, la volontà di prosecuzione, senza soluzione di continuità ed alle medesime condizioni originariamente sancite, dei medesimi rapporti lavorativi ai fini della copertura delle seguenti posizioni funzionali la cui attuazione, sul piano economico finanziario, risulta esclusa, come è noto, dall'utilizzo delle facoltà assunzionali previste solo per assunzioni a tempo indeterminato, nonché compatibile con i vincoli di finanza pubblica prescritti dal vigente ordinamento in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale, ivi inclusi quelli prescritti in materia di spesa del personale correlata all'attivazione di rapporti di lavoro flessibile (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010):

- o n. 1 unità di DIRIGENTE a tempo determinato dell'Area 2 (SERVIZI FINANZIARI), ai sensi dell'art. 110 c. 1 d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;
- o n. 1 unità di ISTRUTTORE ADDETTO ALL'UFFICIO STAMPA (AREA ISTRUTTORI), ai sensi dell'art. 90 d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii., così come viene puntualizzato anche all'art. 36 del vigente Regolamento generale sull'ordinamento degli uffici e dei servizi.

Vista la specifica istanza di un dipendente finalizzata a conseguire la temporanea trasformazione (n. 6 mesi), da tempo pieno a tempo parziale (81,95% del tempo pieno), del regime orario della propria prestazione lavorativa presso la Provincia di Brindisi e tenuto conto che, con riferimento a tale fattispecie, sussisterebbero i presupposti e le condizioni ivi prescritte dalla disciplina contrattuale vigente, non si ravvisano motivazioni di carattere organizzativo e funzionale ostative

all'accoglimento della medesima istanza, con decorrenza dei relativi effetti dal 1° maggio 2024 ed il connesso termine di scadenza al 31 ottobre 2024.

Analisi dei vincoli in materia assunzionale della Provincia

Sul versante della verifica della compatibilità delle predette nuove misure strategiche con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, si fa presente che l'art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 ed il conseguente decreto interministeriale attuativo dell'11/01/2022 hanno introdotto, a decorrere dal 01/01/2022, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale delle Province basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti; in coerenza con la sopra citata disciplina vincolistica e come si evince, al riguardo, da nota del Servizio Finanziario prot. n. 11571/2024, la Provincia di Brindisi rientra tra gli enti con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti (al netto del FCDE) posizionata al di sotto del valore soglia, pari quest'ultimo al 19,10% (in base alla relativa fascia demografica, corrispondente a 350.000 – 449.999 abitanti) e nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2022 e alla media delle entrate correnti del triennio 2020 – 2022, tale rapporto risulta pari a 17,23%.

Come indicato all'art. 4, comma 3 di detto decreto interministeriale, alle Province che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia che, con riferimento alla Provincia di Brindisi, è computabile come di seguito rappresentato:

DESCRIZIONE SPESA	IMPORTI	RIFERIMENTO DECRETO INTERMINISTERIALE
SPEA PERSONALE ANNO 2022	€ 7.619.992,10	art. 4, comma 3
SPEA POTENZIALE MASSIMA DI PERSONALE (valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale)	€ 8.447.261,17	
INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE	€ 827.269,07	

Fino al 2024 tale potenzialità espansiva della spesa potrà esplicare i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2019 (indicati all'articolo 5 del medesimo decreto interministeriale) e fermo restando il rispetto del valore soglia:

% MAX INCREMENTO ANNUO SPESA PERSONALE (RISPETTO ALLA SPESA ANNO 2019)	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
	22%	24%	25%
SPEA PERSONALE ANNO 2019	€ 8.301.534,73		
INCREMENTO ANNUO MASSIMO SPESA PERSONALE	€ 1.826.337,64	€ 1.992.368,34	€ 2.075.383,68

SPESA PERSONALE ANNO 2019 + INCREMENTO ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE	€ 10.127.872,37	€ 10.293.903,07	€ 10.376.918,41
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE	€ 8.447.261,17	€ 8.447.261,17	€ 8.447.261,17

Pertanto, come sopra illustrato, dovendo comunque essere rispettato il valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale, nelle tre annualità il limite annuo massimo di spesa coincide con il medesimo valore soglia pari, per l'appunto, a € 8.447.261,17 a cui corrisponde, pertanto, un incremento annuo massimo di spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, pari a € 827.269,07;

Ciò posto, il suddetto piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026, nonché il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, risulta compatibile con gli equilibri di bilancio atteso che, come sopra rappresentato, non genera maggiori oneri, rispetto a quelli potenzialmente e legittimamente spendibili, a carico del corrente bilancio annuale e pluriennale e, in quanto tale, viene salvaguardato il rispetto dei vincoli di finanza pubblica prescritti dal vigente ordinamento in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale, ivi inclusi quelli prescritti in materia di spesa del personale correlata all'attivazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010).

Nello specifico, le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2024 – 2026 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019, in quanto la correlata previsione di spesa di personale per il medesimo triennio 2024 – 2026 è inferiore al suddetto limite annuo massimo di spesa consentita (€ 8.447.261,17), così come di seguito rappresentato:

ANNO DI RIFERIMENTO	2024	2025	2026
SPESA POTENZIALE MASSIMA DI PERSONALE (valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale)	€ 8.447.261,17		
INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE (DIFFERENZIALE DA SPESA PERSONALE ANNO 2022)	€ 827.269,07		
PREVISIONE SPESA PERSONALE	8.415.929,24	8.364.051,45	8.364.051,45
INCREMENTO SPESA DI PERSONALE (DIFFERENZIALE DA SPESA PERSONALE ANNO 2022)	€ 795.937,14	€ 744.059,35	€ 744.059,35

La spesa di personale prevista per il triennio 2024 – 2026, come sopra evidenziata, risulta finanziata dai relativi stanziamenti che, come comunicati all'Area competente, sono contemplati nel bilancio di previsione per il medesimo triennio 2024 – 2026.

Fermo restando gli equilibri di bilancio dell'Ente, anche in considerazione degli effetti dovuti alle minori entrate verificatesi negli ultimi anni, la programmazione della spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2024 – 2026 è orientata ed ampiamente calibrata entro i limiti delle risorse finanziarie connesse al turn over del personale cessato nell'anno precedente.

Peraltro, in ordine alla sussistenza, in capo a questo Ente, dei presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, con la sopra citata nota prot. n. 11571/2024 il Servizio Finanziario ha comunicato quanto segue:

- il rispetto delle norme sul contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006, è desumibile dalle risultanze del prospetto posto sub allegato 1) alla predetta nota prot. n. 11571/2024, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2022 da ultimo approvato;
- in relazione al rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 1-quinques del d.l. n. 113/2016, si riepiloga quanto segue:
 - o Bilancio di previsione 2024/2026:
 - approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 11 del 15/03/2024;
 - invio definitivo alla BDAP in data 18/03/2024;
 - o Rendiconto 2022:
 - approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 24 del 03/07/2023;
 - invio definitivo alla BDAP in data 04/07/2023;
 - o Consolidato 2022:
 - approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 35 del 02/10/2023;
 - invio definitivo alla BDAP in data 04/10/2023;
- in merito al rispetto dei vincoli di finanza pubblica di cui all'art. 1, comma 466 della legge 232/2016 si fa presente che, a seguito delle sentenze della Corte costituzionale n. 247/2017 e n. 101/2018, e delle conseguenti innovazioni normative introdotte dal legislatore (vedasi, in particolare, l'art. 1, commi 820 e ss. della legge 145/2018), a decorrere dall'anno 2019, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Come, peraltro, chiarito dal MEF con propria circolare n.5/2020, tale informazione va desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri facente parte del rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo n. 118 del 2011. A riguardo, pare opportuno rammentare che il Decreto 1° agosto 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 196 del 22 agosto 2019, ha individuato i 3 saldi che consentono di determinare gradualmente l'equilibrio di bilancio a consuntivo, ovvero:
 - W1 RISULTATO DI COMPETENZA
 - W2 EQUILIBRIO DI BILANCIO
 - W3 EQUILIBRIO COMPLESSIVO.

Con riferimento all'esercizio 2022, il rispetto dei suddetti equilibri è desumibile dalle risultanze riportate nel prospetto posto sub allegato 2) alla predetta nota prot. n.

11571/2024, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2022 da ultimo approvato;

- in merito all'adempimento di cui all'art. 1, comma 508 della legge n. 232/2016, si da atto che, con riferimento all'esercizio 2022, non ricorre la fattispecie;
- in merito alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, pervenute nel corso dell'esercizio 2022, si attesta il rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 3-bis del d.l. n. 185/2008;
- l'assenza dello stato di deficitarietà strutturale è desumibile dalle risultanze del prospetto posto sub allegato 3) alla predetta nota prot. n. 11571/2024, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2022.
- in merito alla verifica di cui all'articolo 4, comma 3 del citato Decreto Interministeriale, si attesta, per quanto di competenza e sulla base dei dati ad oggi disponibili, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, desumibile dalle risultanze contabili poste in allegato alla deliberazione di Consiglio n. 11 del 15/03/2024, per come variate con successive deliberazioni di Consiglio.

Nella concreta attuazione della predetta pianificazione dei fabbisogni di personale è garantita l'osservanza delle prescrizioni disposte all'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001, in tema di mobilità obbligatoria nella pubblica amministrazione; con riferimento alle figure professionali che la predetta programmazione prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista all'art. 3, comma 8, legge n. 56/2019 per cui, fino al 31/12/2024, le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001.

Fermo restando, come innanzi già rappresentato, la puntuale verifica circa l'inesistenza presso l'Ente di eventuali situazioni di personale in soprannumero od in eccedenza, la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999; nel periodo di vigenza della predetta programmazione occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge n. 68/1999, il permanere del rispetto dei vincoli assunzionali previsti e, in caso di eventuali scoperture delle quote d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare agli obblighi al riguardo prescritti.

Si allega sub lett. 1F) la proposta di piano triennale del fabbisogno del personale 2024 – 2026 e del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, quale strumento attraverso cui l'Ente assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento della stessa, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente. Con tale pianificazione, preso atto delle sopra illustrate nuove linee strategiche ed in forza anche dei rinnovati intendimenti in tema di accesso all'impiego lavorativo presso l'Ente, vengono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento riferite al personale dirigenziale e non dirigenziale, ivi inclusi i relativi effetti in termini di impatto delle stesse sulla capacità assunzionale dell'Ente, nonché in termini di impatto sul bilancio e sulla dotazione organica dell'Ente medesimo.

Sulla base del suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale è stata rideterminata la dotazione organica dell'Ente, come riportata in allegato, i cui valori finanziari sono compatibili con l'importo, pari a € 4.547.600,22, della spesa potenziale massima; nell'ambito della predetta dotazione organica dell'Ente sono specificati i profili professionali reputati infungibili in quanto, come tali, raffigurano posizioni funzionali per cui è richiesta una specifica e legalmente qualificata professionalità, attestata da titoli di studio precisamente individuati e necessaria per garantire l'espletamento di un servizio essenziale, alle cui prestazioni la medesima professionalità è strettamente e direttamente funzionale.

Si da atto, infine, che alla luce delle misure disposte dalla legge n. 160/2019, in chiave di coordinamento sistematico con quelle prescritte dalla legge n. 145/2018 (c.d.: legge di bilancio 2019) ed in esecuzione di quanto disposto con il Decreto del Presidente n. 88/2020, con Determinazioni Dirigenziali n. 818/2020 e 146/2021 si è provveduto alla stabilizzazione, in qualità di lavoratori sovranumerari, di relative n. 17 unità di lavoratori socialmente utili in servizio presso la Provincia di Brindisi mediante costituzione, a decorrere dal 31/12/2020 e, rispettivamente, dal 31/03/2021 dei corrispondenti n. 17 (diciassette) rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale ed indeterminato divenuti, allo stato attuale, n. 13 (tredici) per effetto della cessazione dal servizio di n. 4 (quattro) unità di personale.

La suddetta proposta di piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026 è stata portata a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali e, in ordine alla medesima proposta, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il richiesto parere allegato al decreto di approvazione del PIAO.

3.3.2 Obiettivi per il miglioramento della salute professionale - formazione del personale

L'Amministrazione provinciale intende offrire a tutti le Risorse Umane una formazione costante, sulle tematiche trasversali e, quindi, d'interesse generale, ma anche su tematiche specifiche, per l'aggiornamento costante delle conoscenze, avendo riguardo anche alla peculiarità dei ruoli e dei compiti, ricoperti e svolti da ciascuno.

A partire dalla formazione obbligatoria in tema di **sicurezza sui luoghi di lavoro**, a cui l'Amministrazione intende riservare la massima attenzione; s'è, infatti, rilevato, anche ma non solo, dagli esiti della somministrazione dei questionari sul benessere organizzativo, che sussiste una diffusa insoddisfazione per lo stato, talvolta non ottimale, in cui versano alcune aree della sede principale del palazzo della Provincia, luogo di lavoro; su tale edificio, infatti, causa le difficoltà finanziarie in cui l'Ente versa, dal 2016 in poi, per ragioni indotte, esogene e non certo per criticità gestionali e/o scelte imputabili ai propri Organi, non sempre la manutenzione ordinaria e straordinaria s'è resa tempestiva e disponibile.

Altro peculiare aspetto oggetto di formazione è la materia **della prevenzione della corruzione e della trasparenza**, cui sarà riservata massima attenzione e non certo per obbligo di legge, ma per sviluppare e potenziare all'interno dell'Amministrazione quella virtuosa e necessaria cultura della legalità che è necessaria per conseguire l'obiettivo strategico di mandato di una Provincia efficiente, che eroga servizi di qualità al territorio, celere e che mette al centro della sua attenzione la soddisfazione dell'Utente finale.

Correlata alla tematica della trasparenza e prevenzione della corruzione, c'è la formazione in tema di **appalti e del relativo nuovo codice**. Detta formazione è necessaria anche al fine di conseguire l'obiettivo di ottimizzare, efficientare e migliorare ancor più le prestazioni erogate dalla Provincia ai Comuni ed alle Imprese, attraverso l'attività della Stazione Unica Appaltante, rispetto a cui sarà rilevata e monitorata la qualità e il gradimento dell'utenza finale.

La formazione informatica e digitale sarà altro aspetto di costante attenzione, per allineare le conoscenze e le competenze di tutte le Risorse Umane al necessario sviluppo dei processi di digitalizzazione che saranno implementati, sempre nell'ottica della semplificazione amministrativa, dell'accessibilità, della trasparenza e celerità dei procedimenti e dei processi, con costante miglioramento della qualità dei servizi da monitorare e rilevare annualmente.

Nella Pubblica Amministrazione è cresciuto l'interesse per lo stato di **benessere organizzativo**, atteso che il miglioramento del benessere costituisce uno dei fattori che ne migliorano la performance, la qualità dei servizi e dei contributi messi a disposizione: si intende incidere sull'efficacia ed efficienza delle azioni intraprese, aspetti cruciali per una struttura pubblica che deve porsi al servizio dell'intera Comunità investendo e potenziando le capacità di rilevare e rispondere al cambiamento sociale e di innovarsi.

Un'Amministrazione moderna non può prescindere, anche ed infine, da un'attenta gestione e motivazione del personale e la conoscenza dei processi che influenzano la motivazione, la soddisfazione e l'efficacia delle Risorse Umane può portare alla definizione di interventi utili al miglioramento dei processi stessi. Si evidenzia, pertanto, la necessità di pianificare un percorso di valorizzazione del personale e delle loro relazioni che punti alla coesione e confronto costruttivo tra le persone migliorando in tal modo il benessere organizzativo che è strettamente correlato con il senso di appartenenza alimentato dalla condivisione dei valori, dalla percezione del proprio posto

all'interno di una organizzazione o sistema, dalla valorizzazione e accrescimento delle proprie competenze e capacità.

L'obiettivo principale di un **percorso sul benessere organizzativo** che l'Ente intende realizzare è quello di far comprendere come, a partire dalle caratteristiche individuali, si possano sviluppare delle abilità che possono produrre risultati nei seguenti 2 ambiti:

- performance di gruppo;
- performance personale.

Gli interventi formativi/esperienziali/laboratoriali dovranno essere mirati, tra l'altro, ad intervenire sulle relazioni tra colleghi per ottenere una squadra di lavoro motivata, sapendo che queste sono le caratteristiche delle realtà efficaci/efficienti, capaci di adattarsi ai mutamenti del contesto di riferimento.

Tutto si traduce in

- -maggior coinvolgimento ed entusiasmo, leadership più efficace;
- -maggior efficacia personale e dell'intero team;
- maggior efficacia e rapidità nella risoluzione delle criticità.

Alcuni interventi, dovranno essere riservati, specificatamente, ai "quadri" aziendali, dirigenti e funzionari e fungere da vero e proprio *training* per recuperare energia mentale, apprendere e sperimentare tecniche di gestione dello stress e usare queste opportunità come "carburante" per la mente al fine di governare la complessità, i ritmi incalzanti della gestione delle priorità e delle responsabilità.

il Piano di formazione del personale relativo al benessere organizzativo prevede interventi di *Business coaching* e sarà articolato in sessioni di gruppo, uno sportello ascolto, quindi, con sessioni di *coaching individuali*, al fine di avviare azioni di sviluppo che permettano alle persone di intraprendere percorsi di crescita, di sviluppo e di cambiamento evolutivo. Lo scopo dovrà essere quello di accompagnare le persone verso l'eccellenza, salvaguardano, prioritariamente, l'equilibrio tra vita personale e vita professionale dei gruppi di lavoro, nel massimo rispetto della privacy e della partecipazione.

Ai dirigenti e ai quadri è, inoltre, riservata la formazione specifica per fornire, attraverso il contributo di docenti SDA Bocconi:

- **le COMPETENZE**, innovazione e aggiornamenti delle riforme in atto, in materia di contabilità, programmazione, controllo e finanza;
- il **CONFRONTO** e la condivisione di esperienze concrete (*benchlearning*) tra soggetti del settore pubblico e privato, attraverso incontri, laboratori, *workshops* mirati, *case studies*, ricerche e con la creazione di una vera e propria *Community (distance learning)*, evidenziando soluzioni originali a problemi comuni e mettendo a sistema le esperienze delle Amministrazioni Pubbliche.

INDICATORE	2023	2024	2025
Totale corsi di formazione	6	6	6

Totale ore di formazione erogate	40	40	40
----------------------------------	----	----	----

La presente sezione del Piano è stata trasmessa alle OO.SS. in ossequio all'obbligo del rispetto delle corrette relazioni sindacali.

4 MONITORAGGIO

Il monitoraggio integrato del livello di attuazione del PIAO rappresenta un elemento fondamentale per il controllo di gestione nell'amministrazione. Secondo l'articolo 6 del D.lgs. n. 150/2009, gli organi di indirizzo politico-amministrativo, con il supporto dei dirigenti, sono tenuti a verificare l'andamento delle performance rispetto agli obiettivi e, ove necessario, a proporre interventi correttivi.

Il monitoraggio integrato del PIAO della Provincia di Brindisi sarà effettuato secondo la seguente metodologia:

- a) Il monitoraggio del livello di realizzazione degli obiettivi di Valore Pubblico è svolto tramite una verifica a cascata delle attività all'interno di ciascun ambito di programmazione del PIAO (performance organizzativa ed individuale, misure di gestione dei rischi corruttivi e della trasparenza, stato di salute delle risorse).
- b) In base ad un sistema di algoritmi, considerando la percentuale di realizzazione e la pesatura degli indicatori/fasi di attuazione, si calcola annualmente il raggiungimento degli obiettivi individuati per ciascun ambito di programmazione;
- c) Il collegamento degli obiettivi/target con gli obiettivi strategici e di mandato che fanno riferimento agli obiettivi di Valore Pubblico tramite un sistema di pesature, consente il calcolo del raggiungimento degli obiettivi strategici e quindi del contributo di ogni ambito di programmazione al raggiungimento degli obiettivi di Valore Pubblico.

Allegati:

1.A – MACROSTRUTTURA

1.B -S.O._P.O._AREE 1_3_2024-2026

1.C -S.O._P.I._AREE VARIE_2024-2026

1. D -S.O._PARTECIPATA_2024-2026

1.E- ASSEGNAZIONE RISORSE UMANE

1. F- PTFP_DOTAZIONE ORGANICA 2024-2026



PROVINCIA DI BRINDISI

DECRETO DEL PRESIDENTE

N. 136

DEL 04/10/2024

OGGETTO: **Piano Integrato di Attività e Organizzazione triennio 2024 – 2026. Aggiornamento SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1 (Modello di rappresentazione dei profili di ruolo), della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale) e della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.2 (Organizzazione del lavoro agile).**

IL PRESIDENTE

Visto che sul decreto in oggetto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18-08-2000 n. 267, sono stati acquisiti i seguenti pareri, con firma digitale:

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18-08-2000 n. 267, si esprime il seguente parere di regolarità tecnico – amministrativa: **Favorevole**

Lì 19/09/2024

IL DIRIGENTE DEL SETTORE GESTIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE
UMANE
PRETE FERNANDA

Ai sensi dell'art. 147/bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime il seguente parere in ordine alla regolarità contabile: **Favorevole -**

Lì 20/09/2024

IL DIRIGENTE DELL'AREA2 - SERVIZI FINANZIARI
RELLA MAURIZIO

Si esprime il seguente parere di conformità alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti: **CONFORME**

Lì 03/10/2024

Il Segretario Generale
RUGGIERO DOMENICO

Richiamato il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;

Considerato che il settimo comma del richiamato art. 6 stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all’articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall’articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;

Tenuto conto di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per gli enti con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all’art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all’art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

Rilevato che con le Deliberazioni del Consiglio Provinciale n. 7-11/2024 si è approvato, in via definitiva, il Documento Unico di Programmazione (DUP) e, rispettivamente, il Bilancio di previsione per il triennio 2024 – 2026 ed i relativi allegati;

Richiamato il Decreto del Presidente n. 70/2024 con cui, alla luce delle prescrizioni dettate dal D.L. n. 80/2021 (convertito dalla legge n. 113/2021) ed in esecuzione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022 e del D.P.R n. 81/2022, si è approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024 – 2026, riportato in allegato al medesimo decreto presidenziale, quale parte integrante e sostanziale ed elaborato secondo il relativo schema definito con detto decreto ministeriale;

Dato atto che:

- con le nuove linee strategiche ed in forza anche dei rinnovati intendimenti in tema di accesso all’impiego lavorativo presso l’Ente, con il predetto decreto presidenziale di approvazione del PIAO per il triennio 2024 – 2026 si è tra l’altro, adottato, nell’ambito della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (*Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*), il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026 e il relativo piano delle assunzioni per l’anno 2024;

- la predetta pianificazione è stata elaborata sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dalle varie Direzioni dell'Ente, in coerenza con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 e gli stanziamenti inclusi nel relativo bilancio annuale e pluriennale;

Valutato tanto sopra premesso che, in relazione ad ulteriore ricognizione dei fabbisogni del personale e tenuto conto della capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2024 – 2026, nell'ottica di garantire il principio di continuità per un'efficace ed efficiente azione amministrativa, strettamente correlato a quello di buon andamento dell'azione stessa, si ravvisa l'urgente necessità di modificare ed integrare, senza maggiori oneri a carico del corrente bilancio di previsione, il vigente piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026, nonché il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, quale strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance, in termini di migliori servizi alla collettività, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Dato atto che con il predetto decreto presidenziale di approvazione del PIAO per il triennio 2024 – 2026 si è tra l'altro disposto che, nel corso del corrente esercizio finanziario ed in sede di aggiornamento del predetto Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2024 – 2026, si sarebbe provveduto alla concreta adozione delle misure finanziarie ed organizzative idonee a garantire quanto segue:

- l'incremento dell'ampiezza percentuale della prestazione oraria lavorativa (da 18 a 21 ore lavorative settimanali) connessa ai rapporti di lavoro a tempo parziale ed indeterminato attivati a decorrere dal 31/12/2020, in esecuzione degli indirizzi disposti con precedente Decreto del Presidente n. 88/2020 (stabilizzazione, in qualità di lavoratori sovranumerari, di n. 17 unità di lavoratori socialmente utili in servizio presso la Provincia di Brindisi, appartenenti alla platea storica dell'Ente);
- la concreta individuazione degli specifici fabbisogni funzionali, in funzione della conseguente attivazione delle procedure di selezione e reclutamento, da attuarsi mediante valutazioni comparative, del personale interno provvisto dei requisiti giuridici correlati alla novella disciplina di cui all'art. art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001 ed in esecuzione della relativa disciplina contrattuale nazionale (art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL 16/11/2022);

Visto e richiamato la nota prot. n. 28236/2024 con cui, nelle more dell'adozione delle correlate e pertinenti modifiche al PIAO vigente ed al di fuori dai casi disciplinati per i soggetti fragili e similari e nel rispetto delle norme vigenti, nazionali, contrattuali e regolamentari interne, si è formulato alle varie direzioni dell'Ente specifico atto di indirizzo finalizzato alla predisposizione, in relazione alle risorse umane ivi assegnate, delle misure organizzative necessarie per l'organizzazione del lavoro in modalità agile;

Reputato pertanto utile ed opportuno, in un'ottica di una maggiore e più efficiente corrispondenza delle opzioni strategiche in tema di pianificazione del proprio fabbisogno assunzionale con le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance, procedere all'adozione delle ulteriori misure di modifica ed integrazione al vigente piano triennale del fabbisogno del personale 2024 – 2026 ed al relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, con cui vengono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento dell'Ente riferite al personale dirigenziale e non dirigenziale, ivi inclusi i relativi effetti in termini di impatto delle stesse sulla capacità assunzionale dell'Ente, nonché in termini di impatto sul bilancio e sulla dotazione organica dell'Ente medesimo;

Considerato, alla luce di quanto sopra, di dover adottare le sopra citate misure di modifica ed integrazione al vigente piano triennale del fabbisogno del personale 2024 – 2026 provvedendo, al riguardo, mediante l'aggiornamento, nell'ambito del suddetto Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024 – 2024, approvato con Decreto del Presidente n. 70/2024, della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1 (*Modello di rappresentazione dei profili di ruolo*) e della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (*Sottosezione di*

programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale) nonché, per quanto meglio innanzi illustrato, della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.2 (*Organizzazione del lavoro agile*), così come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto (ALLEGATO 1 – 2 – 3), quali parti integranti e sostanziali del medesimo;

Dato atto che le suddette modifiche ed integrazione al vigente piano triennale del fabbisogno del personale 2024 – 2026, risultano compatibili con gli equilibri di bilancio atteso che non generano ulteriori oneri, rispetto a quelli originariamente previsti, a carico del corrente bilancio annuale e pluriennale e, in quanto tali, viene salvaguardato il rispetto dei vincoli di finanza pubblica prescritti dal vigente ordinamento in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale, ivi inclusi quelli prescritti in materia di spesa del personale correlata all’attivazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010);

Dato atto, infine, che la presente proposta di decreto presidenziale è stata portata a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali e, in ordine alla medesima proposta, il Collegio dei Revisori dei Conti, per quanto di competenza, ha espresso il richiesto parere;

Ritenuto, tanto sopra premesso, di dover adottare le determinazioni consequenziali alle premesse innanzi esplicitate;

Viste le Deliberazioni del Consiglio Provinciale n. 7-11/2024 con cui si è approvato, in via definitiva, il Documento Unico di Programmazione (DUP) e, rispettivamente, il Bilancio di previsione per il triennio 2024 – 2026 ed i relativi allegati;

Visto il Decreto del Presidente n. 60/2024 con il quale si è approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2023;

Visto il Decreto del Presidente n. 70/2024 con cui si è approvato il PIAO per il triennio 2024 – 2026 ed i relativi allegati;

Visto il Decreto del Presidente n. 25/2022 con cui è stata approvata la nuova macrostruttura dell’Ente;

Visti i vigenti CCNL del personale dipendente del Comparto Funzioni Locali;

Vista la l. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;

Visto il Regolamento di Contabilità;

Visto il Regolamento sull’ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto lo Statuto provinciale;

Visti i pareri favorevoli espressi dai Dirigenti Responsabili dei Servizi ai sensi dell’art. 49 del Testo Unico – d.lgs. n. 267/2000 ed il parere di conformità espresso dal Segretario Generale ai sensi dell’art. 10 del vigente Statuto Provinciale;

D E C R E T A

1. La premessa è parte integrante e sostanziale del presente Decreto.
2. Di disporre, in coerenza con il principio del contenimento della spesa del personale (entro il tetto della spesa media del triennio 2011/2013), come disposto all’art. 1, comma 557 e 557-quater, l. n. 296/2006 e con l’obiettivo di aggiornare ed assestare il contesto organizzativo in coerenza con le evolute esigenze

organizzative, istituzionali e funzionali, nel rispetto del quadro vincolistico dei tetti alla spesa, l'adozione delle misure di modifica ed integrazione al vigente piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026 ed al relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, provvedendo, al riguardo, mediante l'aggiornamento, nell'ambito del suddetto Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024 – 2026, approvato con Decreto del Presidente n. 70/2024, della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1 (*Modello di rappresentazione dei profili di ruolo*) e della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (*Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*), nonché della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.2 (*Organizzazione del lavoro agile*), il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto (ALLEGATO 1 – 2 – 3), quali parti integranti e sostanziali del medesimo.

3. Di dare atto, infine, che le previsioni di assunzioni in servizio connesse al suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale potranno essere oggetto di rivisitazione, qualora si verificassero situazioni tali da determinare variazioni nel triennio in considerazione, soprattutto con particolare riferimento ai vincoli di finanza pubblica imposti dalla legislazione vigente ed alle disponibilità di bilancio.
4. Di disporre che si provveda alla pubblicazione del presente Decreto all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Personale", sotto sezione di secondo livello "Dotazione organica", nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Performance", sotto sezione di secondo livello "Piano della Performance" e nella sezione "Amministrazione trasparente" sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Prevenzione della corruzione", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Altri contenuti", sotto sezione di secondo livello "Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati", ai sensi dell'art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.
5. Di disporre che si provveda alla trasmissione del predetto Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell'art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022.
6. Di attestare che il presente atto, così come sopra formulato, non contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla privacy di cui al d.lgs. n. 196/2003.
7. Di trasmettere, inoltre, copia del presente decreto al Segretario Generale ed ai Dirigenti dell'Ente, al Responsabile della transizione digitale, al CUG, al Collegio dei Revisori dei Conti, al Nucleo di Valutazione, alle Rappresentanze Sindacali ed alla Consiglieria di parità di genere.
8. Di disporre, infine, la immediata esecuzione del presente decreto e la relativa pubblicazione all'Albo Pretorio dell'Ente.

IL PRESIDENTE
On. Antonio MATARRELLI

Ogni riproduzione su supporto cartaceo costituisce una copia del documento elettronico originale firmato digitalmente e conservato presso gli archivi digitali dell'Ente, ai sensi della normativa vigente.



PROVINCIA DI BRINDISI

DIREZIONE AREA 1

SETTORE GESTIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
TRIENNIO 2024 – 2026**

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ISTITUZIONE NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

Con il CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 (artt. 11 e seguenti), stipulato in data 16/11/2022, si è modificato il sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, introducendo un'articolazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex categoria A)
- Area degli Operatori esperti (ex categorie B e B.3)
- Area degli Istruttori (ex categoria C)
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D);

Si richiama, nello specifico, l'art. 12, commi 5 e 6 di tale CCNL, secondo cui i profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area e gli Enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del medesimo CCNL.

Ciò premesso, con precedente Decreto del Presidente n. 60/2023 si è definita, in ottemperanza alle disposizioni contrattuali sopra richiamate, la classificazione dei profili professionali, in vigore dal 1° aprile 2023, facenti capo alle posizioni lavorative in corso presso l'Ente alla medesima data e quali profili, questi ultimi, corrispondenti ed equivalenti, a tutti gli effetti, a quelli posseduti da tali posizioni lavorative fino al 31 marzo 2023 e con indicazione, al riguardo, delle competenze ivi richieste e dei relativi requisiti di accesso, così come descritto nel prospetto ivi allegato, da intendersi a sua volta, a tutti gli effetti, quale appendice allegata al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi; inoltre, nell'ambito della predetta classificazione professionale, si sono specificati i profili reputati infungibili in quanto, come tali, raffiguranti posizioni funzionali per cui è richiesta una specifica e legalmente qualificata professionalità, attestata da titoli di studio precisamente individuati e necessaria per garantire l'espletamento di un servizio essenziale, alle cui prestazioni la medesima professionalità è strettamente e direttamente funzionale.

Con conseguente determinazione dirigenziale n. 301/2023, come successivamente integrata con determinazione dirigenziale n. 452/2023, alla luce delle novità introdotte dal CCNL 16/11/2022 in materia di nuovo

ordinamento professionale, si è tra l'altro disposto l'attribuzione, al personale in servizio alla data del 1° aprile 2023, del correlato profilo professionale, come raffigurato nel relativo prospetto ivi allegato, il tutto in coerenza con le determinazioni approvate, a tal fine, con il predetto decreto presidenziale n. 60/2023, in tema di trasposizione dei previgenti profili professionali nel nuovo sistema di classificazione;

L'articolazione organizzativa dell'Ente persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente. In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

Allo scopo quindi di garantire la continuità e la piena funzionalità delle attività lavorative finalizzate all'esecuzione della funzione fondamentali e trasversali, stante anche la carenza di personale all'interno dell'Ente, si rileva la necessità di adottare, al più presto, le misure organizzative idonee a far fronte ad imprescindibili esigenze di copertura di corrispondenti nuovi fabbisogni funzionali, anche attraverso l'attivazione di percorsi di valorizzazione della crescita professionale e dei titoli di studio conseguiti nel corso della vita lavorativa, secondo parametri rappresentativi del possesso di un determinato livello professionale, in relazione anche alle opportunità previste dalla vigente cornice normativa contrattuale in tema di nuovo ordinamento professionale.

Nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, di ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie, contemperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione di nuove abilità e mansioni lavorative, si rende quindi necessario ed opportuno, in tale ottica programmatica, dare luogo all'istituzione formale dei seguenti nuovi profili professionali, la cui conseguente copertura in organico avrà luogo, a decorrere dal corrente esercizio, in funzione delle modalità strategiche e di reclutamento delineate nella SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (*Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*):

NUOVI PROFILI PROFESSIONALI	
AREE PROFESSIONALI INTERESSATE ALL'ISTITUZIONE DEI NUOVI PROFILI	PROFILI PROFESSIONALI DI NUOVA ISTITUZIONE
ISTRUTTORI	ISTRUTTORE INFORMATICO

Tali nuovi profili professionali integrano, sotto il profilo formale e sostanziale, la sopra citata classificazione dei profili professionali, in vigore dal 1° aprile 2023, facenti capo alle posizioni lavorative in corso presso l'Ente alla medesima data e quali profili, questi ultimi, corrispondenti ed equivalenti, a tutti gli effetti, a quelli posseduti da tali posizioni lavorative fino al 31 marzo 2023 e con indicazione, al riguardo, delle competenze ivi richieste e dei relativi requisiti di accesso, così come descritto nel prospetto allegato alla presente sottosezione

del PIAO 2024 – 2026, da intendersi a sua volta, a tutti gli effetti, quale appendice allegata al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

La suddetta proposta di istituzione di nuovi profili professionali è stata portata a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali.

La Dirigente
Dott.ssa Fernanda PRETE



PROVINCIA DI BRINDISI

DIREZIONE AREA 1

SETTORE GESTIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
TRIENNIO 2024 – 2026**

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

**INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
– TRIENNIO 2024 - 2026 –**

L'art. 6 comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera a) che *“Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Come è noto, alla luce del vigente quadro ordinamentale, nonché previa verifica del rispetto dei presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, con precedente Decreto del Presidente n. 70/2024 (sezione 3 – sottosezione 3.3 del PIAO 2024 – 2026) l'Amministrazione Provinciale ha, tra l'altro, provveduto ad approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026 e il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento dell'Ente riferite al personale dirigenziale e non dirigenziale, ivi inclusi i relativi effetti in termini di impatto delle stesse sulla capacità assunzionale, sul bilancio e sulla dotazione

organica dell'Ente medesimo, nonché la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente per il triennio 2024 – 2026, il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al medesimo provvedimento presidenziale.

Previa verifica, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011, in ordine all'insussistenza situazioni di soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato, il predetto piano è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dalle varie Direzioni dell'Ente, in coerenza con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 e gli stanziamenti inclusi nel relativo bilancio annuale e pluriennale.

Ciò posto, si rende doveroso evidenziare che, in relazione ad ulteriore ricognizione dei fabbisogni del personale e tenuto conto della capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2024 – 2026, nell'ottica di garantire il principio di continuità per un'efficace ed efficiente azione amministrativa, strettamente correlato a quello di buon andamento dell'azione stessa, si ravvisa l'urgente necessità di integrare il vigente piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2026 – 2026, nonché del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, quale strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance, in termini di migliori servizi alla collettività, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente.

Si fa presente a tal fine che, alla luce delle misure disposte dalla legge n. 160/2019 (c.d.: legge di bilancio 2020), in chiave di coordinamento sistematico con quelle prescritte dalla legge n. 145/2018 (c.d.: legge di bilancio 2019), si è provveduto, in esecuzione degli indirizzi disposti con Decreto del Presidente n. 88/2020, alla stabilizzazione, in qualità di lavoratori sovranumerari, di n. 17 unità di lavoratori socialmente utili in servizio presso la Provincia di Brindisi (appartenenti alla platea storica dell'Ente) mediante costituzione, a decorrere dal 31/12/2020 ed in base al CCNL Funzioni Locali vigente, dei corrispondenti rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale (34,75% - 12 ore e 30 minuti lavorativi settimanali) ed indeterminato, con relativi inquadramenti giuridici dei soggetti ivi interessati nella categoria A (profilo professionale di Operatore Ausiliario) e tenuto conto, al riguardo, delle seguenti condizioni:

- il correlato onere complessivo assunzionale (che è comprensivo, come è noto, anche dei relativi oneri riflessi vari ed IRAP), fino al collocamento a riposo delle unità lavorative ivi interessate, sarebbe stato a totale carico delle risorse statali del Fondo sociale per occupazione e formazione, secondo le disposizioni di cui all'art. 1, comma 1156, lettera g-bis), della legge n. 296/2006;
- tali assunzioni, stante il predetto indirizzo presidenziale, si sono realizzate in deroga ai vincoli assunzionali previsti dalla vigente normativa, vale a dire che il connesso onere complessivo assunzionale viene escluso dall'utilizzo degli spazi finanziari (capacità assunzionale) previsti solo per le assunzioni a tempo indeterminato, nonché in deroga al rispetto del tetto di spesa del personale prevista dalle norme vigenti (art. 1, comma 557 e 557-quater, legge n. 296/2006).

In esecuzione di specifico indirizzo stabilito con Decreto del Presidente n. 55/2023, con conseguente determinazione dirigenziale n. 292/2023 si è attivata e definita la procedura finalizzata all'incremento, per un tempo indeterminato, salvo successive variazioni, dell'ampiezza percentuale della prestazione oraria, in misura pari al 50% del tempo pieno, facente capo a n. 15 unità dei sopra citati ex lavoratori socialmente utili appartenenti alla platea storica dell'Ente, il tutto di seguito concretizzatosi mediante la sottoscrizione di un'appendice al contratto individuale di lavoro, a tempo parziale ed indeterminato, originariamente sottoscritto da ciascuno di detti 15 dipendenti.

Si è prospettata l'opportunità, sul piano della sostenibilità economico finanziaria, di poter garantirsi la previsione della copertura di un maggior onere da correlarsi ad un incremento, rispetto alle condizioni contrattuali come sopra esplicitate (part – time 50%), dell'ampiezza percentuale della prestazione oraria dei rapporti di lavoro interessati (attualmente n. 12 rapporti di lavoro), accertato al riguardo il persistere, in base alla programmazione degli obiettivi istituzionali, di idonee e motivate esigenze operative e funzionali, di carattere strutturale e continuativo (prestazioni lavorative di carattere ausiliario in tema di gestione manutentiva della

viabilità provinciale, di gestione dell'edilizia scolastica e sismica e di supporto alle attività all'interno dell'Ente) connesse ad un maggiore impiego nel tempo dei lavoratori in questione e tali, quindi, da giustificare, a tutti gli effetti, la concreta attivazione della procedura amministrativa idonea alla variazione delle condizioni lavorative come innanzi evidenziate.

Si valuta, pertanto, che il maggior onere, pari presumibilmente a € 32.800,00 annui, connesso all'incremento dell'ampiezza percentuale della prestazione oraria dei predetti rapporti di lavoro (dal part – time 50% al part – time 58,33%) può considerarsi, a tutti gli effetti, compatibile sia sul piano del legittimo impiego degli spazi finanziari (capacità assunzionale) disponibili che su quello della reale sostenibilità economico finanziaria del processo a tal fine attivabile, in funzione delle concrete capacità di bilancio dell'Ente e della corrispondente coerenza in ordine alla salvaguardia dei vincoli di finanza pubblica, prescritti dal vigente ordinamento, in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale.

Richiamato l'art. 19 del D.L. n. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge n. 162/2023) il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le citate amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal CCNL 2019 – 2021 (Comparto Funzioni Locali), nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

Si tratta quindi di una misura indirizzata a rafforzare la capacità amministrativa, tra l'altro, delle Province delle Regioni del Mezzogiorno, che potranno assumere a tempo indeterminato personale altamente qualificato (AREA FUNZIONARI E.Q.) per l'attuazione delle politiche di coesione, i cui costi gravano sul Programma Nazionale Capacità per la Coesione fino al 31/12/2029 e successivamente saranno coperti dalle risorse nazionali previste dal D.L. n. 124/2023.

Ciò premesso ed a seguito della pubblicazione in data 21 novembre 2023, sui siti del Dipartimento per le Politiche di Coesione e del Programma Nazionale Capacità per la Coesione, dell'Avviso di manifestazione d'interesse finalizzato all'avvio del suddetto piano straordinario di assunzioni, con Decreto del Presidente n. 10/2024 questo Ente, nel prendere atto di tale avviso pubblico, ha tra l'altro rappresentato il proprio correlato fabbisogno di unità di personale assumibili a tempo indeterminato, nell'ambito della propria dotazione organica e da destinare esclusivamente all'attuazione delle suddette politiche di coesione sociale.

A seguito della pubblicazione, sul sito del Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud e sul sito del PN Capacità per la Coesione 2021 – 2027, del DPCM del 23 luglio 2024, di definizione dei criteri di ripartizione delle risorse finanziarie e delle unità di personale per le amministrazioni individuate sulla base della predetta ricognizione del fabbisogno di personale, si è rilevato che questo Ente risulta quale assegnatario delle seguenti unità di personale:

- 1) n. 1 profilo professionale specialista in attività amministrative e contabili (FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE)
- 2) n. 1 profilo professionale funzionario specialista informatico (FUNZIONARIO INFORMATICO)
- 3) n. 1 profilo professionale funzionario tecnico-ingegnere (FUNZIONARIO TECNICO INGEGNERE)

Sul piano economico finanziario, come innanzi rappresentato, gli oneri connessi alle predette assunzioni di personale gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31/12/2029) e sulle risorse previste all'art. 19 del D.L. n. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge n. 162/2023) per il periodo successivo; sul piano della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica prescritti dal vigente ordinamento in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale, fermo restando il rispetto dei limiti delle vigenti dotazioni organiche di ciascuna amministrazione, la copertura delle suddette posizioni funzionali risulta a tutti gli effetti esclusa, come sancito all'art. 1, comma 295 della Legge n. 213/2023

(Legge di bilancio 2024), dall'utilizzo delle facoltà assunzionali previste solo per le assunzioni a tempo indeterminato.

Mediante una novella apportata all'art. 52, comma 1 bis del d.lgs. n. 165/2001, con il decreto legge n. 80/2021 si è tra l'altro prescritto che, fatta salva una riserva di almeno il 50% delle posizioni disponibili destinata all'accesso dall'esterno, le progressioni tra diverse aree (c.d. progressioni verticali) avvengono tramite procedura comparativa basata sulla valutazione positiva conseguita dal dipendente negli ultimi tre anni in servizio, sull'assenza di provvedimenti disciplinari, sul possesso di titoli o competenze professionali ovvero di studio ulteriori rispetto a quelli previsti per l'accesso all'area dall'esterno, nonché sul numero e sulla tipologia degli incarichi rivestiti.

La stessa disposizione ha rinviato ai contratti collettivi nazionali di lavoro di comparto per il periodo 2019 – 2021, in sede di revisione degli ordinamenti professionali, la possibilità di definire tabelle di corrispondenza tra vecchi e nuovi inquadramenti, sulla base di requisiti di esperienza e professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza per almeno cinque anni, anche in deroga al possesso del titolo di studio richiesto per l'accesso all'area dall'esterno.

Viene stabilito, infine, che all'attuazione di quanto sopra si provvede nei limiti delle risorse destinate ad assunzioni di personale a tempo indeterminato disponibili a legislazione vigente. L'art. 1, commi 604 e 612, della Legge di bilancio 2022 ha previsto, a tale riguardo, l'integrazione, a decorrere dal 2022, delle risorse per i rinnovi contrattuali 2019 – 2021 di un'ulteriore somma, comprensiva degli oneri riflessi e dell'IRAP, al fine di definire, nell'ambito della contrattazione collettiva 2019 – 2021 del personale non dirigente, i nuovi ordinamenti professionali, nel limite di una spesa complessiva non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 relativo al predetto personale.

In applicazione del sopra citato art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, il CCNL 16/11/2022 ha disciplinato le progressioni tra le aree prevedendo, tra l'altro, in via del tutto transitoria, l'istituto delle progressioni "in deroga" (art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL 16/11/2022) con cui, al fine di tener conto dell'esperienza e della professionalità maturate ed effettivamente utilizzate dall'amministrazione di appartenenza, in fase di prima applicazione del nuovo ordinamento professionale e, comunque, limitatamente alla finestra temporale compresa tra il 1° aprile 2023 ed il 31 dicembre 2025, la progressione tra le aree può aver luogo con procedure valutative cui sono ammessi i dipendenti in servizio in possesso dei requisiti indicati nella Tabella C di corrispondenza, allegata al CCNL 16/11/2022.

Ciascuna amministrazione definisce, in relazione alle caratteristiche proprie delle aree di destinazione e previo confronto con la delegazione di parte sindacale, ai sensi dell'art. 5 dello stesso CCNL (comma 3, lett. o), i criteri per l'effettuazione delle suddette procedure sulla base degli elementi di valutazione e delle relative modalità di attuazione ivi prescritti. Le predette progressioni, ivi comprese quelle di cui all'art. 93 (progressioni all'Area Funzionari ed EQ per il personale educativo, docente ed insegnante inquadrato nell'Area Istruttori, nella fase di prima applicazione) e art. 107 (progressioni dall'Area Istruttori all'Area dei Funzionari ed EQ del personale iscritto ad ordini o albi professionali), sono finanziate anche mediante l'utilizzo delle risorse determinate ai sensi dell'art. 1, comma 612, della L. n. 234/2021, in misura non superiore allo 0,55% del monte salari 2018 del personale non dirigente. Tali risorse, in quanto attribuite alla contrattazione collettiva il cui utilizzo è limitato alla sola fase transitoria di prima applicazione del nuovo sistema di classificazione ai sensi dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, possono essere destinate integralmente alle progressioni tra le aree.

Come precisato dall'ARAN, in condivisione con il Dipartimento della Funzione Pubblica e con il Dipartimento della Ragioneria generale dello Stato, nel caso in cui l'Ente decidesse di stanziare risorse contrattuali aggiuntive per le procedure speciali di progressione verticale effettuate ai sensi dell'art. 13, commi 6, 7 e 8, del CCNL 16/12/2022 e dell'art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001, nella predetta misura massima dello 0,55% del monte salari 2018 ed in coerenza con i fabbisogni di personale, l'intero ammontare di tali risorse stanziate sono destinate a progressioni verticali speciali della fase transitoria.

Tali risorse possono essere previste in forza di una disposizione di contratto collettivo nazionale e, quindi, indipendentemente dalle condizioni che rendono possibile lo stanziamento di risorse destinate ad assunzioni, in base alle previsioni di legge che regolano le assunzioni nelle amministrazioni del comparto.

Rimane comunque ferma la possibilità di stanziare, in coerenza con i propri fabbisogni, anche le ordinarie risorse assunzionali, sussistendone le condizioni (in particolare per quanto concerne il rispetto dei parametri di sostenibilità finanziaria). In tal caso l'Ente opererebbe, tuttavia, nell'ambito delle previsioni di legge che regolano le assunzioni di personale e dovrebbe, pertanto, garantire in misura adeguata l'accesso dall'esterno di cui è pianificata la copertura (cioè nella misura minima del 50% dei posti da coprire, finanziati con ordinarie risorse assunzionali).

Pertanto, in conclusione, se l'Ente decide di stanziare le risorse ai sensi del comma 612 (Legge finanziaria 2022), tutte le risorse stanziare sono destinabili a progressioni verticali di cui all'art. 13; se invece il medesimo Ente dovesse decidere di stanziare, in aggiunta alle prime, ordinarie risorse destinate ad assunzioni (nel rispetto dei limiti previsti dalla legge per le assunzioni di personale), dovrebbe garantirsi, in misura adeguata, il reclutamento di personale anche mediante l'accesso dall'esterno (almeno 50% dei posti finanziati con tali risorse).

Alla luce quindi delle opportunità previste dalla vigente cornice normativa contrattuale in tema di nuovo ordinamento professionale, nonché della correlata possibilità, per le risorse umane facenti parte di tale nuovo contesto organizzativo, di attivazione di percorsi di valorizzazione della propria crescita professionale e dei titoli di studio conseguiti nel corso della vita lavorativa, secondo parametri rappresentativi del possesso di un determinato livello professionale e tenuto conto, allo stesso tempo, della necessità di far fronte, al più presto, ad imprescindibili esigenze di copertura di corrispondenti fabbisogni funzionali, in linea di continuità con le decisioni già adottate al riguardo con precedenti Decreti del Presidente nn. 44-98-122/2022 e 156/2023, si valuta perciò utile ed opportuno di fare ricorso, a decorrere dall'esercizio 2024, alla modalità di reclutamento della "*progressioni tra le aree*".

Tale percorso di reclutamento dovrà attuarsi mediante procedura di valutazione comparativa tra i dipendenti interni provvisti dei relativi requisiti giuridici, ai sensi della novella disciplina di cui all'art. art. 52, comma 1-bis, penultimo periodo, del d.lgs. n. 165/2001 ed in attuazione della relativa disciplina contrattuale nazionale (art. 13, commi 6, 7 e 8, CCNL 16/11/2022) e regolamentale in corso di adozione, quale modalità quest'ultima finalizzata a riconoscere e valorizzare le competenze professionali sviluppate dai dipendenti, in termini di sviluppo ed attuazione delle progressioni pubbliche di carriera, nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, di ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie, contemperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione di nuove abilità e mansioni lavorative.

Quanto sopra è finalizzato, nello specifico, alla copertura dei seguenti profili professionali e dovrà realizzarsi, sotto il profilo della sostenibilità finanziaria, entro e non oltre il limite del totale complessivo delle risorse (come sopra evidenziato) di cui all'art. 13 comma 8 CCNL 16/11/2022, vale a dire lo 0,55% del monte salari 2018 del personale non dirigente corrispondenti, per l'appunto, all'importo di € 22.246,79 (oltre oneri riflessi ed IRAP):

PROGRESSIONI TRA AREE
(ai sensi art. 13, commi 6 - 8 CCNL F.L. 16/11/2022)

RISORSE DISPONIBILI € 22.246,79
(0,55% monte salari 2018)

AREE PROFESSIONALI INTERESSATE ALLA PROGRESSIONE	NUMERO PROGRESSIONI TRA AREE	PROFILI PROFESSIONALI DI ACCESSO	ONERE DIFFERENZIALE PRO - CAPITE	ONERE DIFFERENZIALE COMPLESSIVO
da area operatori a area operatori esperti	6	- N. 3 OPERATORE CANTONIERE - N. 3 OPERATORE TECNICO MANUTENTORE	€ 821,48	€ 4.928,88
da area operatori esperti a area istruttori	5	- N. 1 ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE - N. 2 ISTRUTTORE CAPO CANTONIERE - N. 2 ISTRUTTORE INFORMATICO	€ 2.562,21	€ 12.811,05
da area istruttori a area funzionari ed elevata qualificazione	2	- N. 1 FUNZIONARIO AMMINISTRATIVO/CONTABILE - N. 1 FUNZIONARIO TECNICO	€ 1.978,42	€ 3.956,84
ONERE COMPLESSIVO ENTE				€ 21.696,77

Sul versante della verifica della compatibilità delle predette nuove misure strategiche con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, si fa presente che l'art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 ed il conseguente decreto interministeriale attuativo dell'11/01/2022 hanno introdotto, a decorrere dal 01/01/2022, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale delle Province basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti; in coerenza con la sopra citata disciplina vincolistica e come si evince, al riguardo, da nota del Servizio Finanziario prot. n. 27887/2024, la Provincia di Brindisi rientra tra gli enti con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti (al netto del FCDE) posizionata al di sotto del valore soglia, pari quest'ultimo al 19,10% (in base alla relativa fascia demografica, corrispondente a 350.000 – 449.999 abitanti) e nello specifico, con riferimento alla spesa di personale anno 2023 e alla media delle entrate correnti del triennio 2021 – 2023, tale rapporto risulta pari a **16,92%**.

Come indicato all'art. 4, comma 3 di detto decreto interministeriale, alle Province che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia che, con riferimento alla Provincia di Brindisi, è computabile come di seguito rappresentato:

DESCRIZIONE SPESA	IMPORTI	RIFERIMENTO DECRETO INTERMINISTERIALE
SPESA PERSONALE ANNO 2023	€ 7.616.479,47	art. 4, comma 3
SPESA POTENZIALE MASSIMA DI PERSONALE (valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale)	€ 8.600.017,49	
INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE	€ 983.538,02	

Fino al 2024 tale potenzialità espansiva della spesa potrà esplicare i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2019 (indicati all'articolo 5 del medesimo decreto interministeriale) e fermo restando il rispetto del valore soglia:

% MAX INCREMENTO ANNUO SPESA PERSONALE (RISPETTO ALLA SPESA ANNO 2019)	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
		22%	24%
SPESA PERSONALE ANNO 2019	€ 8.301.534,73		
INCREMENTO ANNUO MASSIMO SPESA PERSONALE	€ 1.826.337,64	€ 1.992.368,34	€ 2.075.383,68
SPESA PERSONALE ANNO 2019 + INCREMENTO ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE	€ 10.127.872,37	€ 10.293.903,07	€ 10.376.918,41
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE	€ 8.600.017,49	€ 8.600.017,49	€ 8.600.017,49

Pertanto, come sopra illustrato, dovendo comunque essere rispettato il valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale, nelle tre annualità il limite annuo massimo di spesa coincide con il medesimo valore soglia pari, per l'appunto, a **€ 8.600.017,49** a cui corrisponde, pertanto, un incremento annuo massimo di spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, pari a **€ 983.538,02**.

Ciò posto, il suddetto piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026, nonché il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, risulta compatibile con gli equilibri di bilancio atteso che, come sopra rappresentato, non genera maggiori oneri, rispetto a quelli potenzialmente e legittimamente spendibili, a carico del corrente bilancio annuale e pluriennale e, in quanto tale, viene salvaguardato il rispetto dei vincoli di finanza pubblica prescritti dal vigente ordinamento in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale, ivi inclusi quelli prescritti in materia di spesa del personale correlata all'attivazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010).

Nello specifico, le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2024 – 2026 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019, in quanto la correlata previsione di spesa di personale per il medesimo triennio 2024 – 2026 è inferiore al suddetto limite annuo massimo di spesa consentita (**€ 8.600.017,49**), così come di seguito rappresentato:

ANNO DI RIFERIMENTO	2024	2025	2026
SPESA POTENZIALE MASSIMA DI PERSONALE (valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale)	€ 8.600.017,49		
INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE (DIFFERENZIALE DA SPESA PERSONALE ANNO 2023)	€ 983.538,02		
PREVISIONE SPESA PERSONALE	€ 8.476.345,35	€ 8.364.051,45	€ 8.364.051,45
INCREMENTO SPESA DI PERSONALE (DIFFERENZIALE DA SPESA PERSONALE ANNO 2023)	€ 859.865,88	€ 747.571,98	€ 747.571,98

La spesa di personale prevista per il triennio 2024 – 2026, come sopra evidenziata, risulta finanziata dai relativi stanziamenti che, come comunicati all’Area competente, sono contemplati nel bilancio di previsione per il medesimo triennio 2024 – 2026.

Fermo restando gli equilibri di bilancio dell’Ente, anche in considerazione degli effetti dovuti alle minori entrate verificatesi negli ultimi anni, la programmazione della spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2024 – 2026 è orientata ed ampiamente calibrata entro i limiti delle risorse finanziarie connesse al turn over del personale cessato nell’anno precedente.

Peraltro, in ordine alla sussistenza, in capo a questo Ente, dei presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, con la sopra citata nota prot. n. 27887/2024 il Servizio Finanziario ha comunicato quanto segue:

- ✓ il rispetto delle norme sul contenimento della spesa del personale di cui all’art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006, è desumibile dalle risultanze del prospetto posto sub allegato 1) alla predetta nota prot. n. 27887/2024, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2023 da ultimo approvato;
- ✓ in relazione al rispetto dei termini di cui all’art. 9, comma 1-quinques del d.l. n. 113/2016, si riepiloga quanto segue:
 - Bilancio di previsione 2024/2026:
 - approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 11 del 15/03/2024;
 - invio definitivo alla BDAP in data 18/03/2024;
 - Rendiconto 2023:
 - approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 23 del 31/07/2024;
 - invio definitivo alla BDAP in data 01/08/2024;
 - Consolidato 2022:
 - approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 35 del 02/10/2023;
 - invio definitivo alla BDAP in data 04/10/2023;
- ✓ in merito al rispetto dei vincoli di finanza pubblica di cui all’art. 1, comma 466 della legge 232/2016 si fa presente che, a seguito delle sentenze della Corte costituzionale n. 247/2017 e n. 101/2018, e delle conseguenti innovazioni normative introdotte dal legislatore (vedasi, in particolare, l’art. 1, commi 820 e ss.

della legge 145/2018), a decorrere dall'anno 2019, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Come, peraltro, chiarito dal MEF con propria circolare n.5/2020, tale informazione va desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri facente parte del rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo n. 118 del 2011. A riguardo, pare opportuno rammentare che il Decreto 1° agosto 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 196 del 22 agosto 2019, ha individuato i 3 saldi che consentono di determinare gradualmente l'equilibrio di bilancio a consuntivo, ovvero:

- W1 RISULTATO DI COMPETENZA
- W2 EQUILIBRIO DI BILANCIO
- W3 EQUILIBRIO COMPLESSIVO.

Con riferimento all'esercizio 2023, il rispetto dei suddetti equilibri è desumibile dalle risultanze riportate nel prospetto posto sub allegato 2) alla predetta nota prot. n. 27887/2024, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2023 da ultimo approvato;

- ✓ in merito all'adempimento di cui all'art. 1, comma 508 della legge n. 232/2016, si da atto che, con riferimento all'esercizio 2023, non ricorre la fattispecie;
- ✓ in merito alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, pervenute nel corso dell'esercizio 2023, si attesta il rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 3-bis del d.l. n. 185/2008;
- ✓ l'assenza dello stato di deficitarietà strutturale è desumibile dalle risultanze del prospetto posto sub allegato 3) alla predetta nota prot. n. 27887/2024, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2023;
- ✓ in merito alla verifica di cui all'articolo 4, comma 3 del citato Decreto Interministeriale, si attesta, per quanto di competenza e sulla base dei dati ad oggi disponibili, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, desumibile dalle risultanze contabili poste in allegato alla deliberazione di Consiglio n. 11 del 15/03/2024, per come variate con successive deliberazioni di Consiglio.

Nella concreta attuazione della predetta pianificazione dei fabbisogni di personale sarà garantita l'osservanza delle prescrizioni disposte all'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001, in tema di mobilità obbligatoria nella pubblica amministrazione; con riferimento alle figure professionali che la predetta programmazione prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista all'art. 3, comma 8, legge n. 56/2019 per cui, fino al 31/12/2024, le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001.

Fermo restando, come innanzi già rappresentato, la puntuale verifica circa l'inesistenza presso l'Ente di eventuali situazioni di personale in soprannumero od in eccedenza, la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999; nel periodo di vigenza della predetta programmazione occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge n. 68/1999, il permanere del rispetto dei vincoli assunzionali previsti e, in caso di eventuali scoperture delle quote d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare agli obblighi al riguardo prescritti.

Si allega alla presente, pertanto, l'integrata proposta di piano triennale del fabbisogno del personale 2024 – 2026 e del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, quale strumento attraverso cui l'Ente assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento della stessa, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente. Con tale pianificazione, preso atto delle sopra illustrate nuove linee strategiche ed in forza anche dei rinnovati intendimenti in tema di accesso all'impiego lavorativo presso l'Ente, vengono analiticamente dettagliate le

azioni di reclutamento riferite al personale dirigenziale e non dirigenziale, ivi inclusi i relativi effetti in termini di impatto delle stesse sulla capacità assunzionale dell'Ente, nonché in termini di impatto sul bilancio e sulla dotazione organica dell'Ente medesimo.

Si da atto, infine, che alla luce delle misure disposte dalla legge n. 160/2019, in chiave di coordinamento sistematico con quelle prescritte dalla legge n. 145/2018 (c.d.: legge di bilancio 2019) ed in esecuzione di quanto disposto con il Decreto del Presidente n. 88/2020, con Determinazioni Dirigenziali n. 818/2020 e 146/2021 si è provveduto alla stabilizzazione, in qualità di lavoratori sovranumerari, di relative n. 17 unità di lavoratori socialmente utili in servizio presso la Provincia di Brindisi mediante costituzione, a decorrere dal 31/12/2020 e, rispettivamente, dal 31/03/2021 dei corrispondenti n. 17 (diciassette) rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale ed indeterminato divenuti, allo stato attuale, n. 12 (tredici) per effetto della cessazione dal servizio di n. 5 (cinque) unità di personale.

La suddetta proposta di piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026 è stata portata a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali e, in ordine alla medesima proposta, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il richiesto parere allegato alla presente relazione.

La Dirigente
Dott.ssa Fernanda PRETE

**PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
TRIENNIO 2024 - 2026**

PIANO ASSUNZIONI ANNO 2024

INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE (TRIENNIO 2024 - 2026) (ART. 33, COMMA 1-BIS D.L. 34/2019 - DECRETO INTERMINISTERIALE DELL'11/01/2022)	€ 983.538,02	VALORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA (VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2016)	€ 4.547.600,22
VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA IN ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE NEL 2024	€ 124.228,39	VALORE FINANZIARIO ANNUO DOTAZIONE ORGANICA (COMPRESIVO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024)	€ 3.736.039,32

N. ACCESSI	AREA ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE (come ridefiniti dal 01/04/2023)	TIPOLOGIA DEL POSTO	MODALITA' DI ACCESSO E DI FINANZIAMENTO	TERMINI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO	ONERE ASSUNZIONALE 2024 (PRO-RATA TEMPORIS)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO (IN DOTAZ. ORGANICA) (B)
VARI PROFILI PROFESSIONALI (vedere relazione illustrativa)			DI NUOVA ISTITUZIONE	PROGRESSIONI TRA LE AREE IN REGIME TRANSITORIO (art. 13, comma 6 e ss. CCNL 16/11/2022)	entro 31-12-2024	_____	€ 30.518,15	€ 30.518,15	€ 30.518,15	€ 3.373.661,43
12	OPERATORI	OPERATORE AUSILIARIO E DI SUPPORTO	PERSONALE IN SOPRANNUMERO (PART-TIME 50%)	INCREMENTO ORARIO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (DA 50% A 58,33%)	nov-24	€ 30.500,00	€ 32.800,00	€ 5.468,00	€ 0,00	
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA (area 5)	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA PER SOSTITUZIONE DIPENDENTE DI PARI PROFILO PROFESSIONALE DIMESSOSI DAL 01/09/2023	dal 30-04-2024	€ 31.342,51	€ 33.392,68	€ 26.435,87	€ 33.392,68	
2	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE (aree 2)	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA PER SOSTITUZIONE DIPENDENTI DI PARI PROFILO PROFESSIONALE DIMESSISI DAL 22/12/2023	set-24	€ 62.385,88	€ 66.486,22	€ 36.013,37	€ 66.486,22	
3	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	-N. 1 FUNZ. AMM. / CONTABILE -N. 1 FUNZ. TECNICO -N. 1 FUNZ. INFORMATICO	DI NUOVA ISTITUZIONE	UNITA' ASSEGNATE E FINANZIATE DA DIPARTIMENTO POLITICHE DI COESIONE (art. 19 D.L. n. 124/2023, convertito con modifiche in L. n. 162/2023)	entro 31-12-2024	_____	€ 108.710,61	_____	€ 108.710,61	
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE (area 5)	SU POSTO DISPONIBILE	TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO DI DIPENDENTE DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE (81,95%)	dal 01-05-2024 al 31-10-2024	_____	_____	_____	_____	
1	DIRIGENTE	DIRIGENTE (area 2)	SU POSTO DISPONIBILE	ART. 110, C. 1 D.LGS. N. 267/2000	apr-24	€ 0,00	€ 123.270,23	€ 123.270,23	€ 123.270,23	
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE ADDETTO ALL'UFFICIO STAMPA (Staff Ufficio Presidenza)	_____	ART. 90 D.LGS. N. 267/2000	entro 31-12-2024	€ 0,00	€ 39.864,34	€ 39.864,34	€ 0,00	
TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA						€ 124.228,39	TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)		€ 362.377,89	
ASSUNZIONI PERSONALE CON CONTRATTO A T.L. _ ONERE ANNUO / ONERE 2024 (PRO-RATA TEMPORIS)							€ 163.197,05	€ 98.435,39	VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (A + B)	
ASSUNZIONI PERSONALE CON ALTRE MODALITA' DI ACCESSO _ ONERE ANNUO / ONERE 2024 (PRO-RATA TEMPORIS)							€ 163.134,57	€ 163.134,57		

<p align="center">PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024 - 2026</p>										
<p align="center">ANNO 2025</p>										
<p align="center">INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE (TRIENNIO 2024 - 2026) (ART. 33, COMMA 1-BIS D.L. 34/2019 - DECRETO INTERMINISTERIALE DELL'11/01/2022)</p>				<p align="center">€ 983.538,02</p>		<p align="center">VALORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA (VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2016)</p>				<p align="center">€ 4.547.600,22</p>
<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA IN ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE NEL 2025</p>				<p align="center">€ 65.205,01</p>		<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DOTAZIONE ORGANICA (COMPRESIVO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025)</p>				<p align="center">€ 3.767.580,50</p>
N. ACCESSI	AREA ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE (come ridefiniti dal 01/04/2023)	TIPOLOGIA DEL POSTO	MODALITA' DI ACCESSO E DI FINANZIAMENTO	TERMINI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO	ONERE ASSUNZIONALE 2025 (PRO-RATA TEMPORIS)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO (IN DOTAZ. ORGANICA) (B)
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE (area 5)	A TEMPO INDETERMINATO	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA // CONCORSO PUBBLICO	lug-25	€ 31.192,94	€ 33.243,11	€ 18.006,68	€ 3.574.830,29
1	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO (area 5)		SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRI ENTI // CONCORSO PUBBLICO	ott-25	€ 34.012,07	€ 36.236,87	€ 10.569,09	
1	DIRIGENTE	DIRIGENTE (area 2)		SU POSTO DISPONIBILE	ART. 110, C. 1 D.LGS. N. 267/2000	apr-25	€ 0,00	€ 123.270,23	€ 123.270,23	
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE ADDETTO ALL'UFFICIO STAMPA (Staff Ufficio Presidenza)		SU POSTO DISPONIBILE	ART. 90 D.LGS. N. 267/2000	entro 31-12-2025	€ 0,00	€ 39.864,34	€ 39.864,34	
<p align="center">TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA</p>						€ 65.205,01	<p align="center">TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)</p>		€ 192.750,21	
<p align="center">ASSUNZIONI PERSONALE CON CONTRATTO A T.I. _ ONERE ANNUO / ONERE 2025 (PRO-RATA TEMPORIS)</p>							€ 69.479,98	€ 28.575,77	<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (A + B)</p>	€ 3.767.580,50
<p align="center">ASSUNZIONI PERSONALE CON ALTRE MODALITA' DI ACCESSO _ ONERE ANNUO / ONERE 2025 (PRO-RATA TEMPORIS)</p>							€ 163.134,57	€ 163.134,57		

<p align="center">PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024 - 2026</p>										
<p align="center">ANNO 2026</p>										
<p align="center">INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE (TRIENNIO 2024 - 2026) (ART. 33, COMMA 1-BIS D.L. 34/2019 - DECRETO INTERMINISTERIALE DELL'11/01/2022)</p>				<p align="center">€ 983.538,02</p>		<p align="center">VALORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA (VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2016)</p>			<p align="center">€ 4.547.600,22</p>	
<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA IN ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE NEL 2026</p>				<p align="center">€ 0,00</p>		<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DOTAZIONE ORGANICA (COMPENSIVO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026)</p>			<p align="center">€ 3.767.580,50</p>	
N. ACCESSI	AREA ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE (come ridefiniti dal 01/04/2023)	TIPOLOGIA DEL POSTO	MODALITA' DI ACCESSO E DI FINANZIAMENTO	TERMINI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO	ONERE ASSUNZIONALE 2026 (PRO-RATA TEMPORIS)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO (IN DOTAZ. ORGANICA) (B)
1	DIRIGENTE	DIRIGENTE (area 2)	A TEMPO DETERMINATO	SU POSTO DISPONIBILE	ART. 110, C. 1 D.LGS. N. 267/2000	apr-26	€ 0,00	€ 123.270,23	€ 123.270,23	€ 123.270,23
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE ADDETTO ALL'UFFICIO STAMPA (Staff Ufficio Presidenza)		_____	ART. 90 D.LGS. N. 267/2000	entro 31-12-2026	€ 0,00	€ 39.864,34	€ 39.864,34	€ 0,00
<p align="center">TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA</p>						€ 0,00	<p align="center">TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)</p>		€ 123.270,23	
<p align="center">ASSUNZIONI PERSONALE CON CONTRATTO A T.L. _ ONERE ANNUO / ONERE 2026 (PRO-RATA TEMPORIS)</p>							€ 0,00	€ 0,00	<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (A + B)</p>	€ 3.767.580,50
<p align="center">ASSUNZIONI PERSONALE CON ALTRE MODALITA' DI ACCESSO _ ONERE ANNUO / ONERE 2026 (PRO-RATA TEMPORIS)</p>							€ 163.134,57	€ 163.134,57		



PROVINCIA DI BRINDISI

DIREZIONE AREA 1

SETTORE GESTIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE TRIENNIO 2024 – 2026

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.2: ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

3.2 ORGANIZZAZIONE DEL LAVORO AGILE

Premessa

Nonostante la rubrica di tale sezione parli di “lavoro agile”, nella narrativa dei seguenti paragrafi vengono prese in considerazione entrambe le forme del lavoro a distanza, oggi disciplinate dal nuovo CCNL di comparto del 16/11/2022, ovvero, il lavoro agile ed il lavoro da remoto.

3.2.1 Il quadro normativo di riferimento del lavoro agile in senso stretto

Il lavoro agile nella pubblica amministrazione trova il suo incipit nella **Legge 7 agosto 2015, n.124**, avente ad oggetto "Deleghe al Governo in materia di riorganizzazione delle amministrazioni pubbliche" che, con l'art. 14, relativo a: "Promozione della conciliazione dei tempi di vita e di lavoro nelle amministrazioni pubbliche", stabilisce che "Le amministrazioni pubbliche, nei limiti delle risorse di bilancio disponibili a legislazione vigente e senza nuovi o maggiori oneri per la finanza pubblica, adottano misure organizzative volte a fissare obiettivi annuali per l'attuazione del telelavoro ((e del lavoro agile)). Entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigono, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del documento di cui all'[articolo 10, comma 1, lettera a\)](#), del [decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150](#). Il POLA individua le modalità attuative del lavoro agile prevedendo, per le attività che possono essere svolte in modalità agile, che almeno il 15 per cento delle risorse umane possa avvalersene, garantendo che le stesse non subiscano penalizzazioni ai fini del riconoscimento di professionalità e della progressione di carriera, e definisce, altresì, le misure organizzative, i requisiti tecnologici, i percorsi formativi del personale, anche dirigenziale, e gli strumenti di rilevazione e di verifica periodica dei risultati conseguiti, anche in termini di miglioramento dell'efficacia e dell'efficienza dell'azione amministrativa, della digitalizzazione dei processi, nonché della qualità dei servizi erogati, anche coinvolgendo i cittadini, sia individualmente, sia nelle loro forme associative. In caso di mancata adozione del POLA, il lavoro agile si applica almeno al 15 per cento dei dipendenti, ove lo richiedano. Il raggiungimento delle predette percentuali è realizzato nell'ambito delle risorse disponibili a legislazione vigente. Le

economie derivanti dall'applicazione del POLA restano acquisite al bilancio di ciascuna amministrazione pubblica.

La successiva **Legge 22 maggio 2017, n. 81**, recante "Misure per la tutela del lavoro autonomo non imprenditoriale e misure volte a favorire l'articolazione flessibile nei tempi e nei luoghi del lavoro subordinato", disciplina, al capo II, il lavoro agile, prevedendone l'applicazione anche al pubblico impiego e sottolineando la flessibilità organizzativa, la volontarietà delle parti che sottoscrivono l'accordo individuale e l'utilizzo di strumentazioni che consentano di lavorare da remoto, rendendo possibile svolgere la prestazione lavorativa "in parte all'interno di locali aziendali e in parte all'esterno senza una postazione fissa, entro i soli limiti di durata massima dell'orario di lavoro giornaliero e settimanale, derivanti dalla legge e dalla contrattazione collettiva".

Attraverso la **Direttiva n. 3/2017**, recante le Linee guida sul lavoro agile nella PA, il Dipartimento della Funzione Pubblica ha fornito indirizzi per l'attuazione delle predette disposizioni attraverso una fase di sperimentazione. Le linee guida contengono indicazioni inerenti l'organizzazione del lavoro e la gestione del personale per promuovere la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro dei dipendenti, favorire il benessere organizzativo e assicurare l'esercizio dei diritti delle lavoratrici e dei lavoratori.

Nei primi mesi del 2020, a causa della situazione connessa all'epidemia da COVID-19, il lavoro da remoto si è imposto come una delle misure idonee a concorrere efficacemente per affrontare l'emergenza. Nel periodo dell'emergenza pandemica le principali misure introdotte sono:

il dl. 2 marzo 2020, n. 9, art. 18 c.5 che prevede il superamento del regime sperimentale per il lavoro agile nella pubblica amministrazione, derogando rispetto alle previsioni della l. n. 81/2017, sulla stipula dell'accordo individuale e sugli obblighi informativi;

il d.l. 17 marzo 2020 n.18, art. 87 c.1 e c. 2, che definisce il lavoro agile come una delle modalità ordinarie di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni, con conseguente necessità di limitare la presenza del personale negli uffici per assicurare esclusivamente le attività indifferibili e che richiedono necessariamente la presenza sul luogo di lavoro, anche in ragione della gestione dell'emergenza; anche queste norme derogano agli obblighi dell'accordo individuale e degli obblighi informativi di cui agli artt. Da 18 a 23 della l. 22.05.2017, n.81;

il d.l. 19 maggio 2020, n. 34, convertito con modifiche nella l. 17luglio 2020 n. 77 (art. 262 c.4 bis) con cui è stato introdotto il POLA quale strumento di programmazione del lavoro agile nelle amministrazioni pubbliche;

Il Decreto del Ministero per la Pubblica amministrazione del 19.10.2020 con cui sono state individuate le modalità organizzative e i criteri omogenei per tutte le amministrazioni al fine di assicurare l'applicazione del lavoro agile del personale impiegato nelle attività che possono essere svolte con tale modalità;

Il DPCM DEL 03.12.2020 e le linee guida sul Piano Organizzativo del Lavoro Agile (POLA), approvate dal Ministero della Funzione Pubblica con Decreto del 09.12.2020.

Il comma 1 dell'art. 14, della legge 7 agosto 2015, n. 124 (come modificato dall'art. 87-bis, comma 5, D.L. 17 marzo 2020, n. 18, convertito, con modificazioni, dalla L. 24 aprile 2020, n. 27, dall'art. 263, comma 4-bis, lett. a), D.L. 19 maggio 2020, n. 34, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 luglio 2020, n. 77, e, successivamente, dall'art. 11-bis, comma 2, lett. a), b) e c), D.L. 22 aprile 2021, n. 52, convertito, con modificazioni, dalla L. 17 giugno 2021, n. 87), ha previsto che, entro il 31 gennaio di ciascun anno, le amministrazioni pubbliche redigano, sentite le organizzazioni sindacali, il Piano organizzativo del lavoro agile (POLA), quale sezione del Piano della performance.

Infine, l'articolo 6 del decreto legge n. 80/2021, il cosiddetto "Decreto Reclutamento", convertito in l. 06 agosto 2021, n. 113, ha introdotto il PIAO, Piano Integrato di Attività e di Organizzazione, il quale è un documento unico di programmazione e governance che, nelle intenzioni del legislatore

dovrebbe sostituire una serie di Piani che finora le amministrazioni erano tenute a predisporre. Tra questi, i piani della performance, del lavoro agile (POLA) e dell'anticorruzione.

In considerazione dell'evolversi della situazione pandemica il lavoro agile ha cessato di essere uno strumento di contrasto alla situazione epidemiologica. Sul punto, con Decreto del Presidente del Consiglio dei Ministri del 23 settembre 2021, a decorrere dal 15 ottobre 2021, la modalità ordinaria di svolgimento della prestazione lavorativa nelle pubbliche amministrazioni è soltanto quella svolta in presenza. Si torna, pertanto, al regime previgente all'epidemia pandemica, disciplinato dalla legge 22 maggio 2017 n. 81, che prevede l'obbligo dell'accordo individuale per l'accesso al lavoro agile.

La materia ha ricevuto anche una normativa contrattuale CCNL del 16.11.2022, dove ha trovato compiuta previsione normativa sia il lavoro agile sia il lavoro da remoto; l'art. 65 del predetto contratto, nel disciplinare l'accordo individuale relativo allo svolgimento del lavoro agile, stabilisce che lo stesso debba contenere in modo particolare: *modalità di svolgimento della prestazione lavorativa fuori dalla sede abituale di lavoro, con specifica indicazione delle giornate di lavoro da svolgere in sede e di quelle da svolgere a distanza;*

3.2.2 Il Livello di attuazione all'interno della Provincia di Brindisi

Con **Decreto Presidenziale n. 16/2020** è stato adottato il primo Regolamento avente ad oggetto la disciplina dello *smart working* nell'Ente Provincia di Brindisi.

Il lavoro agile è stato previsto anche nel Piano delle Azioni Positive per il triennio 2020-2022, approvato con **Decreto presidenziale n. 77/2020**; nel suo aggiornamento annuale 2021, approvato con **Decreto Presidenziale n. 48 del 08/06/2021** e, da ultimo con **Decreto Presidenziale n. 60/2022**, aggiornamento annuale per il 2022;

Con **Decreto del Presidente n. 98/2022** è stato adottato il primo Piao della Provincia di Brindisi, all'interno del quale è confluito il POLA.

La Provincia di Brindisi, quindi, sin dai primi mesi del 2020, ha avviato la sperimentazione del lavoro agile.

Tale modalità di lavoro è stata implementata in ragione dell'emergenza epidemiologica da Covid 19, e già con la prima implementazione, è stata inserita nel processo di innovazione dell'organizzazione del lavoro allo scopo di stimolare il cambiamento strutturale del funzionamento della pubblica amministrazione, in direzione di una maggiore efficacia dell'azione amministrativa, della produttività del lavoro e di orientamento ai risultati, oltrechè al fine di agevolare la conciliazione dei tempi di vita e di lavoro.

Al 30.09.2020, i dipendenti della Provincia erano complessivamente 124, di cui 81 uomini e 43 donne; nel periodo tra maggio/settembre 2020, hanno lavorato in modalità agile, in media, 82 persone (di cui 32 donne e 45 uomini).

Le persone che hanno prestato la propria attività in presenza, totale o parziale, sono gli operatori della polizia locale sul territorio, gli operatori dei servizi d'integrazione scolastica, del controllo degli accessi, gli autisti, i messi notificatori, il personale addetto alla vigilanza su strade e i cantieri, nonché il personale addetto all'assistenza ed alla manutenzione dei sistemi informativi, nonché alcune figure dirigenziali.

All'inizio del 2020 i lavoratori autorizzati con provvedimenti dirigenziali, quindi con la forma semplificata prevista nella fase di vigenza dello stato di emergenza da epidemia Covid 19, hanno usato prevalentemente PC personali, sostituiti nel 2021 da PC portatili forniti dall'Amministrazione provinciale in comodato.

Ciascuna struttura apicale, di massima dimensione, denominata “Area” è dotata di PEC; tutti i dirigenti e la maggior parte delle posizioni organizzative sono dotati di firma digitale, le banche dati sono accessibili e condivise da remoto; molti processi sono stati digitalizzati e, alcuni, lo erano già da prima del 2020.

Per favorire la comunicazione con l’utenza, le risorse umane autorizzate alla prestazione lavorativa in modalità agile, sono state dotate di un’applicazione, da installare sugli *smartphone*, al fine di utilizzare i propri apparati mobili per ricevere o effettuare chiamate, utilizzando le risorse della centrale telefonica, diventando di fatto una postazione telefonica gemella del proprio telefono fisso interno, installato nella sede dell’Ente.

Nel mese di dicembre 2020 anche il centralino, cui sono addetti due operatori, è stato adeguato con le nuove funzioni e la nuova tecnologia. Ciò ha reso anche le loro prestazioni erogabili da remoto.

L’attività svolta da remoto, in modalità agile, è stata costantemente monitorata, sia attraverso reportistica periodica sugli obiettivi conseguiti, sia attraverso il monitoraggio dell’orario di lavoro, sia attraverso confronti telefonici e/o in videoconferenza tra i dirigenti e i responsabili dei vari procedimenti o le posizioni organizzative.

Nel 2021 è stato effettuato il primo sondaggio sul gradimento del lavoro agile tra i dipendenti e le dipendenti provinciali, attraverso la somministrazione di un questionario *online*, il cui report è stato restituito agli stessi per conoscerne l’esito. Complessivamente, per i più, è stata un’esperienza positiva, con impatto favorevole per ridurre lo stress da spostamenti e ha consentito maggiore conciliazione dei tempi vita e lavoro; da segnalare l’espresso pur minimo disagio per l’assenza delle consuete relazioni che il lavoro in presenza tende a favorire.

Il lavoro agile nel 2023, come da PIAO approvato, ha raggiunto una misura non inferiore al 15% delle risorse umane ed è stato autorizzato mediante la sottoscrizione di appositi accordi individuali tra dirigente-datore di lavoro e lavoratore/trice, interessata, in cui, tra l’altro, sono stati individuati obiettivi e modalità operative in coerenza con la programmazione.

Mediamente il personale autorizzato al lavoro agile ne ha usufruito in misura pari a 1 giorno lavorativo sui 5 giorni settimanali; nell’Area 1, in particolare, è stata sperimentata la formula della giornata unica di lavoro agile per tutti i dipendenti e le dipendenti ad esso autorizzati/e, consentendo di rivedere il programma delle pulizie dei locali ed eventualmente, il piano delle utenze, con potenziali risparmi sui possibili consumi.

Per consentire una migliore applicazione e regolamentazione del lavoro agile, nel Piao unico approvato, l’Amministrazione ha previsto fosse effettuata una mappatura delle attività c.d. smartabili: ciascun Dirigente doveva con propria determinazione dirigenziale, individuare, all’interno della propria Area di riferimento, sulla base anche dell’esperienza e dei risultati afferenti alle annualità pregresse, le attività che, per modalità di espletamento, tempistiche e competenze, risultassero essere, realmente “smartabili” considerata l’attuale organizzazione del lavoro, le competenze del personale assegnato e le dotazioni tecnologiche disponibili.

Il lavoro agile nel pubblico impiego nel 2024 continua, ad essere regolato, da accordi individuali, che calano nel dettaglio obiettivi e modalità ad personam dello svolgimento della prestazione lavorativa. Per quanto riguarda in particolare i cosiddetti lavoratori “fragili”, l’ormai superata contingenza pandemica, nonché la disciplina contrattuale collettiva consolidata e la padronanza, da parte delle amministrazioni, dello strumento del lavoro agile come volano di flessibilità orientato alla produttività e alle esigenze dei lavoratori, ha fatto ritenere superata l’esigenza di prorogare ulteriormente i termini di legge che stabilivano l’obbligatorietà del lavoro agile.

L’attenzione per i dipendenti più esposti a situazioni di rischio per la salute, tuttavia, non viene meno: la direttiva del Ministro della Funzione Pubblica del 29.12.2023, evidenzia infatti la necessità di garantire ai lavoratori che documentano “gravi, urgenti e non altrimenti conciliabili situazioni di salute, personali e familiari” la possibilità di svolgere la prestazione lavorativa in modalità agile,

“anche derogando al criterio della prevalenza dello svolgimento della prestazione lavorativa in presenza”.

Nell’ambito dell’organizzazione di ogni amministrazione, sarà dunque responsabilità di ciascun dirigente individuare le misure organizzative che si rendono necessarie in tal senso, attraverso specifiche previsioni nell’ambito degli accordi individuali.

L’Amministrazione provinciale, con riferimento al triennio 2024-2026, ritiene di prevedere il lavoro agile quale modello alternativo di svolgimento della prestazione lavorativa. Secondo l’atto d’indirizzo a firma del Presidente della Provincia, prot. n. 28236 del 9.09.2024, al di fuori dai casi disciplinati per i soggetti fragili e similari, nelle more dell’approvazione delle correlate e pertinenti modifiche al PIAO vigente, come approvato, con Decreto Presidenziale n. 70 del 26.04.2024, tale modalità deve essere assicurata, ove possibile e nel rispetto delle norme vigenti nazionali, contrattuali e regolamentari interne richiamate, nel limite massimo di un giorno a dipendente, in giornate diverse e a rotazione, al fine di non determinare lo svuotamento degli uffici provinciali.

La scelta dell’Amministrazione di proseguire con l’applicazione del lavoro agile rappresenta una scelta finalizzata a favorire il miglioramento delle performance, la riduzione delle assenze, la miglior conciliazione dei tempi vita-lavoro dei propri dipendenti. Una modalità di prestazione lavorativa che, grazie anche alle potenzialità connesse allo sviluppo tecnologico, promuove la produttività e l’orientamento ai risultati, concilia le esigenze delle lavoratrici e dei lavoratori con le esigenze organizzative delle pubbliche amministrazioni, consentendo il miglioramento dei servizi pubblici e dell’equilibrio fra vita professionale e vita privata.

Pertanto il lavoro agile è uno strumento che amplia e migliora la modalità di svolgimento delle attività lavorative, applicando flessibilità e autonomia nella scelta degli spazi, degli orari e degli strumenti da utilizzare, a fronte di una maggiore responsabilizzazione sui risultati, nell’ambito di un rapporto fiduciario tra dipendente e datore di lavoro.

E’ da evidenziare come la prestazione lavorativa in modalità agile non abbia prodotto alcun impatto negativo sui servizi erogati in quanto l’Amministrazione provinciale, anche utilizzando tale prestazione lavorativa, ha sempre assicurato la piena funzionalità dell’Ente nel suo complesso, con riguardo ai rapporti con l’utenza, grazie alla messa a disposizione dei lavoratori degli adeguati ausili informatici, nonché all’avanzato grado di digitalizzazione dei procedimenti all’interno dell’Ente già da tempo avviato, che hanno consentito di rispondere alle esigenze del lavoro e dei servizi erogati, garantendone la massima efficacia ed efficienza

3.2.3 Le Attività che possono essere svolte in modalità agile, ove necessario e previsto dal presente documento di programmazione

Le attività che, in base alla direttiva del ministro della Funzione pubblica qui integralmente recepita possono essere svolte da remoto:

- non devono richiedere la presenza fisica del dipendente in un determinato luogo di lavoro;
- devono essere eseguibili in autonomia dal dipendente e valutabili in ordine al conseguimento del risultato e non necessariamente in base al tempo di lavoro;
- Le attività devono essere digitalizzate o digitalizzabili;
- Le attività devono essere tali per cui è possibile utilizzare le strumentazioni tecnologiche idonee allo svolgimento della prestazione lavorativa al di fuori della sede di lavoro;

inoltre:

- non deve essere pregiudicata l'erogazione dei servizi rivolti a cittadini ed imprese che deve avvenire con regolarità, continuità ed efficienza, nonché nel rigoroso rispetto dei tempi previsti dalla normativa vigente;

- non deve, altresì, essere pregiudicata l'attività di assistenza e collaborazione con gli organi istituzionali e le figure apicali, nonché il rapporto con l'utenza, sia interna che esterna;
- Non rientrano, pertanto, nelle attività che possono essere svolte in modalità smart, neppure a rotazione, quelle relative a:
- personale della Polizia Locale impegnato nei servizi da rendere necessariamente in presenza sul territorio;
- personale assegnato a servizi che richiedono la presenza per controllo accessi, controllo sulle strade, verifiche, collaudi e sopralluoghi e ispezioni di qualsivoglia natura;
- il personale addetto alla guida dei mezzi su gomma dell'Ente;
- qualsiasi attività che necessiti di *front office*,

La presente sezione del Piano è stata trasmessa in ossequio alle previste relazioni sindacali, alle OO.SS. competenti.



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi

(Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

Verbale n. 53 del 30 settembre 2024

L'anno duemilaventiquattro, il giorno trenta del mese di settembre alle ore 18.00, in modalità da remoto, previa convocazione per le vie brevi, si è riunito il Collegio dei Revisori dei conti, nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023, così composto:

Dr.ssa	<i>Elisa Perez</i>	Presidente
Dr.ssa	<i>Arcangela Vinci</i>	Componente
Dr.	<i>Giovanni M. Fiorentino</i>	Componente

Il Collegio si è riunito per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

- 1) Proposta di Decreto del Presidente n.19. del 18.09.2024 avente per oggetto: *“Piano Integrato di Attività e Organizzazione triennio 2024-2026. Aggiornamento SEZIONE 3- SOTTOSEZIONE 3.1 (Modello di rappresentazione dei profili di ruolo), della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale) e della SEZIONE 3 -SOTTOSEZIONE 3.2 (Organizzazione del lavoro agile)”*.

Il Collegio dei Revisori,

Acquisita la Proposta in oggetto al punto 1) con posta elettronica in data 19-23 -25/09/2024, recante in allegato:

- PTFP 2024-2026 SOTTOSEZIONE 3.1 – Allegato 1;
- PTFP 2024-2026 SOTTOSEZIONE 3.2 – Allegato 2;
- PTFP 2024-2026 SOTTOSEZIONE 3.1 – Allegato 3;
- Parere tecnico;
- Parere contabile;

e l'integrazione come richiesto da Codesto Collegio, pervenuta in data 26/09/2024,

Premesso che

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi

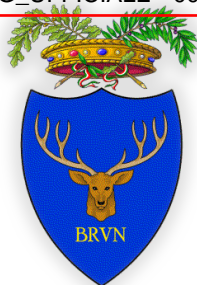
(Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

Richiamati

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006;
- l'art. 33, comma 1 bis, del D.L. 34/2019 secondo il quale *«le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione»*;
- L. n. 296/2006 l'art. 1, comma 557 che statuisce che *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale (...) e comma 557 quater che fissa il parametro quantitativo di riferimento rispetto al quale “a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*

Esaminate le disposizioni di cui all'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 *“Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”*, in base alle quali gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

Considerato che così come disposto dall'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 *“Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche”* le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale;



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi

(Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

Vista la Proposta di decreto del Presidente in oggetto che AGGIORNA, ai sensi dell'art. 6, del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) per il periodo 2024 – 2026;

Preso atto dello schema di PIAO (Allegati 1- 2 e 3) alla Proposta di delibera in oggetto;

Analizzata in particolare i seguenti aggiornamenti del Piano triennale dei fabbisogni di personale: la SEZIONE 3- SOTTOSEZIONE 3.1 (Modello di rappresentazione dei profili di ruolo) e della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (Sottosezione di programmazione Piano Triennale del Fabbisogni di Personale), nonché la SEZIONE 3- SOTTOSEZIONE 3.2 (Organizzazione del lavoro agile), ritenute utili e opportune in un'ottica di una maggiore e più efficiente corrispondenza con le esigenze di ottimizzazioni delle risorse umane per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance;

Constatato che non sono modificati gli elementi fondamentali del piano precedentemente approvato con Decreto del Presidente n. 70/2024, in ordine al rispetto del limite di spesa e alla capacità assunzionale;

Rilevato che, le suddette modifiche ed integrazioni contenute nelle sottosezioni sopra citate risultano compatibili con gli equilibri di bilancio atteso che non generano ulteriori oneri, rispetto a quanto previsto nel Bilancio annuale corrente e nel Bilancio Pluriennale 2024-2026 redatto nel rispetto dei vincoli della finanza Pubblica;

Visto il parere di Regolarità Tecnica favorevole espresso in data 19.09.2024 ai sensi dell'articolo 49, Comma 1, D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000, dal Dirigente del Servizio dr.ssa Fernanda Prete;

Visto il parere di Regolarità Contabile favorevole in data 20.09.2024 espresso ai sensi dell'articolo 147/bis, D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000, dal Dirigente Area 2 dott. Maurizio Rella;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il decreto legislativo 2009, n. 150;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021;

Visto il Regolamento di Contabilità;



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi

(Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

Visto lo Statuto provinciale;

ASSEVERA

Il rispetto pluriennale dell'equilibrio finanziario ai sensi dell'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto limitatamente al contenuto della SEZIONE 3- SOTTOSEZIONE 3.1 (Modello di rappresentazione dei profili di ruolo) e della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (Sottosezione di programmazione Pano Triennale del Fabbisogni di Personale), nonché la SEZIONE 3- SOTTOSEZIONE 3.2 (Organizzazione del lavoro agile), parte del complessivo documento PIAO 2024 2026.

L'Organo dispone

La trasmissione del presente verbale:

- *al sig. Presidente*
- *al Dirigente Direzione Programmazione Finanziaria*
- *al Segretario Generale*
- *al Dirigente Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane.*

Il Collegio, altresì, dispone

di allegare il presente verbale alla raccolta dei verbali depositati presso l'ufficio dei Revisori dei Conti della Provincia di Brindisi.

Alle ore 18.45 terminano i lavori e la riunione si scioglie previa redazione, lettura, trascrizione e sottoscrizione del presente verbale.

Il Collegio dei Revisori

Dr.ssa Elisa Perez



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi
(Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

Dr.ssa Arcangela Vinci

Dr. Giovanni M. Fiorentino



PROVINCIA DI BRINDISI

DECRETO DEL PRESIDENTE

N. 176

DEL 10/12/2024

OGGETTO: **Piano Integrato di Attività e Organizzazione triennio 2024 – 2026. Aggiornamento SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1 (Modello di rappresentazione dei profili di ruolo) e della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale).**

IL PRESIDENTE

Visto che sul decreto in oggetto ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18-08-2000 n. 267, sono stati acquisiti i seguenti pareri, con firma digitale:

Ai sensi dell'art. 49 del D.Lgs 18-08-2000 n. 267, si esprime il seguente parere di regolarità tecnico – amministrativa: **Favorevole**

Lì 05/12/2024

IL DIRIGENTE DEL SETTORE GESTIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE
UMANE
PRETE FERNANDA

Ai sensi dell'art. 147/bis del D.Lgs. 267/2000, si esprime il seguente parere in ordine alla regolarità contabile: **Favorevole -**

Lì 05/12/2024

IL DIRIGENTE DELL'AREA 2 - SERVIZI FINANZIARI
RELLA MAURIZIO

Si esprime il seguente parere di conformità alle leggi, allo Statuto ed ai regolamenti: **CONFORME. parere espresso come vice segretario generale, in sostituzione del titolare dell'ufficio, allo stato temporaneamente assente**

Lì 09/12/2024

Il Segretario Generale
PRETE FERNANDA

Richiamato il D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, il cui art. 6, primo comma, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell’attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all’articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;

Considerato che il settimo comma del richiamato art. 6 stabilisce che *“In caso di mancata adozione del Piano trovano applicazione le sanzioni di cui all’articolo 10, comma 5, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150, ferme restando quelle previste dall’articolo 19, comma 5, lettera b), del decreto-legge 24 giugno 2014, n. 90, convertito, con modificazioni, dalla legge 11 agosto 2014, n. 114”*;

Tenuto conto di quanto stabilito:

a) dal D.P.R. 24 giugno 2022 n.81, con il quale è stato approvato il Regolamento recante individuazione degli adempimenti relativi ai Piani assorbiti dal Piano integrato di attività e organizzazione, il cui art.1, c.1, prevede, per gli enti con più di 50 dipendenti, la soppressione dei seguenti adempimenti, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO):

- 1) Piano dei fabbisogni di personale, di cui all’art. 6, commi 1, 4, 6, e art. 6-ter, D.Lgs. 30 marzo 2001, n. 165;
- 2) Piano delle azioni concrete, di cui all’art. 60 bis, c. 2, D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165;
- 3) Piano della performance, di cui all’art. 10, c. 1, lett. a) e c. 1-ter, D.Lgs. 27 ottobre 2009, n. 150;
- 4) Piano Triennale per la Prevenzione della Corruzione e della Trasparenza di cui all’art. 1, commi 5, lett. a) e 60, lett. a), legge 6 novembre 2012, n. 190;
- 5) Piano organizzativo del lavoro agile, di cui all’art. 14, c. 1, legge 7 agosto 2015, n. 124;
- 6) Piano di azioni positive, di cui all’art. 48, c. 1, D.Lgs. 11 aprile 2006, n. 198;

mentre per le amministrazioni con non più di 50 dipendenti il terzo comma dello stesso articolo, stabilisce che sono tenute al rispetto degli adempimenti semplificati come stabiliti da apposito D.M., poi emanato in data 30 giugno 2022, di cui alla successiva lett. b), disponendo che per le Amministrazioni tenute alla redazione del PIAO, tutti i richiami ai piani sopra elencati – ed ai connessi adempimenti – sono da intendersi riferiti alla corrispondente sezione del PIAO e quindi alla sua approvazione;

b) dal D.M. 30 giugno 2022 n.132, con il quale è stato approvato il Regolamento la definizione del contenuto del Piano Integrato di Attività e Organizzazione, nonché le modalità semplificate per l’adozione dello stesso per gli Enti con meno di 50 dipendenti di cui agli artt. 1, c.2, e 6;

Rilevato che con le Deliberazioni del Consiglio Provinciale n. 7-11/2024 si è approvato, in via definitiva, il Documento Unico di Programmazione (DUP) e, rispettivamente, il Bilancio di previsione per il triennio 2024 – 2026 ed i relativi allegati;

Richiamato i Decreti del Presidente nn. 70-136/2024 con cui, alla luce delle prescrizioni dettate dal D.L. n. 80/2021 (convertito dalla legge n. 113/2021) ed in esecuzione del Decreto del Ministro per la Pubblica Amministrazione del 30/06/2022 e del D.P.R. n. 81/2022, si è approvato il Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024 – 2026, riportato in allegato ai medesimi decreti presidenziali, quale parte integrante e sostanziale ed elaborato secondo il relativo schema definito con detto decreto ministeriale;

Dato atto che:

- con le nuove linee di azione ed in forza anche dei rinnovati intendimenti in tema di accesso all’impiego lavorativo presso l’Ente, con i predetti decreti presidenziali di approvazione del PIAO per il triennio 2024 – 2026 si è tra l’altro adottato, nell’ambito della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (*Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*), il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026 e il relativo piano delle assunzioni per l’anno 2024 e, in armonia ed in funzione delle

modalità strategiche e di reclutamento delineate in detta SOTTOSEZIONE 3.3, si è provveduto all'aggiornamento della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1 (*Modello di rappresentazione dei profili di ruolo*);

- la predetta pianificazione è stata elaborata sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dalle varie Direzioni dell'Ente, in coerenza con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 e gli stanziamenti inclusi nel relativo bilancio annuale e pluriennale;

Valutato tanto sopra premesso che, in relazione ad ulteriore ricognizione dei fabbisogni del personale e tenuto conto della capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2024 – 2026, nell'ottica di garantire il principio di continuità per un'efficace ed efficiente azione amministrativa, strettamente correlato a quello di buon andamento dell'azione stessa e fermo restando la conferma, a tutti gli effetti, delle misure organizzative assunte con i sopra citati decreti presidenziali, si ravvisa l'urgente necessità di integrare nuovamente, senza maggiori oneri a carico del corrente bilancio di previsione, il vigente piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026, nonché del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, quale strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance, in termini di migliori servizi alla collettività, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente;

Reputato pertanto utile ed opportuno, in un'ottica di una maggiore e più efficiente corrispondenza delle opzioni strategiche in tema di pianificazione del proprio fabbisogno assunzionale con le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance, procedere all'adozione delle ulteriori misure di modifica ed integrazione al vigente piano triennale del fabbisogno del personale 2024 – 2026 ed al relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, con cui vengono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento dell'Ente riferite al personale dirigenziale e non dirigenziale, ivi inclusi i relativi effetti in termini di impatto delle stesse sulla capacità assunzionale dell'Ente, nonché in termini di impatto sul bilancio e sulla dotazione organica dell'Ente medesimo;

Considerato, alla luce di quanto sopra, di dover adottare le sopra citate misure di modifica ed integrazione al vigente piano triennale del fabbisogno del personale 2024 – 2026 provvedendo, al riguardo, mediante l'aggiornamento, nell'ambito del suddetto Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024 – 2024, approvato con Decreti del Presidente nn. 70-136/2024, dell'allegata SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (*Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*) e, in armonia ed in funzione delle modalità strategiche e di reclutamento delineate in quest'ultima sottosezione, dell'allegata SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1 (*Modello di rappresentazione dei profili di ruolo*), quali parti integranti e sostanziali del medesimo;

Dato atto che le suddette modifiche ed integrazione al vigente piano triennale del fabbisogno del personale 2024 – 2026, risultano compatibili con gli equilibri di bilancio atteso che non generano ulteriori oneri, rispetto a quelli originariamente previsti, a carico del corrente bilancio annuale e pluriennale e, in quanto tali, viene salvaguardato il rispetto dei vincoli di finanza pubblica prescritti dal vigente ordinamento in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale, ivi inclusi quelli prescritti in materia di spesa del personale correlata all'attivazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010);

Dato atto, infine, che la presente proposta di decreto presidenziale è stata portata a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali e, in ordine alla medesima proposta, il Collegio dei Revisori dei Conti, per quanto di competenza, ha espresso il richiesto parere;

Ritenuto, tanto sopra premesso, di dover adottare le determinazioni consequenziali alle premesse innanzi esplicitate;

Viste le Deliberazioni del Consiglio Provinciale n. 7-11/2024 si è approvato, in via definitiva, il Documento Unico di Programmazione (DUP) e, rispettivamente, il Bilancio di previsione per il triennio 2024 – 2026 ed i relativi allegati;

Visto il Decreto del Presidente n. 60/2024 con il quale si è approvato il Piano Esecutivo di Gestione per l'anno 2023, come modificato con Decreto del Presidente n. 139/2024;

Visto il Decreto del Presidente n. 70/2024 con cui si è approvato il PIAO per il triennio 2024 – 2026 ed i relativi allegati, nonché il successivo Decreto del Presidente n. 136/2024, di modifica ed aggiornamento del PIAO medesimo;

Visto il Decreto del Presidente n. 25/2022 con cui è stata approvata la nuova macrostruttura dell'Ente;

Visti i vigenti CCNL del personale dipendente del Comparto Funzioni Locali;

Vista la l. n. 241/1990 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 267/2000 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 165/2001 e ss.mm.ii.;

Visto il d.lgs. n. 150/2009 e ss.mm.ii.;

Visto il Regolamento di Contabilità;

Visto il Regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi;

Visto lo Statuto provinciale;

Visti i pareri favorevoli espressi dai Dirigenti Responsabili dei Servizi ai sensi dell'art. 49 del Testo Unico – d.lgs. n. 267/2000 ed il parere di conformità espresso dal Segretario Generale ai sensi dell'art. 10 del vigente Statuto Provinciale;

D E C R E T A

1. La premessa è parte integrante e sostanziale del presente Decreto.
2. Di disporre, in coerenza con il principio del contenimento della spesa del personale (entro il tetto della spesa media del triennio 2011/2013), come disposto all'art. 1, comma 557 e 557-quater, l. n. 296/2006 e con l'obiettivo di aggiornare ed assestare il contesto organizzativo in coerenza con le evolute esigenze organizzative, istituzionali e funzionali, nel rispetto del quadro vincolistico dei tetti alla spesa, l'adozione delle misure di modifica ed integrazione al vigente piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026 ed al relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, provvedendo, al riguardo, mediante l'aggiornamento, nell'ambito del suddetto Piano Integrato di Attività e Organizzazione (PIAO) per il triennio 2024 – 2026, approvato con Decreti del Presidente nn. 70-136/2024, dell'allegata SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1 (*Modello di rappresentazione dei profili di ruolo*) e della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (*Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*), il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al presente atto (ALLEGATO 1 – 2), quali parti integranti e sostanziali del medesimo.
3. Di dare atto, infine, che le previsioni di assunzioni in servizio connesse al suddetto piano triennale dei fabbisogni di personale potranno essere oggetto di rivisitazione, qualora si verificassero situazioni tali da determinare variazioni nel triennio in considerazione, soprattutto con particolare riferimento ai vincoli di finanza pubblica imposti dalla legislazione vigente ed alle disponibilità di bilancio.
4. Di disporre che si provveda alla pubblicazione del presente Decreto all'interno della sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello "Disposizioni generali", sotto sezione di secondo livello "Atti generali", nella sezione "Amministrazione trasparente", sotto sezione di primo livello

“Personale”, sotto sezione di secondo livello “Dotazione organica”, nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Performance”, sotto sezione di secondo livello “Piano della Performance” e nella sezione “Amministrazione trasparente” sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Prevenzione della corruzione”, nella sezione “Amministrazione trasparente”, sotto sezione di primo livello “Altri contenuti”, sotto sezione di secondo livello “Accessibilità e Catalogo dei dati, metadati e banche dati”, ai sensi dell’art. 6, c. 4, D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113.

5. Di disporre che si provveda alla trasmissione del predetto Piano Integrato di Attività e Organizzazione 2023-2025 al Dipartimento della Funzione Pubblica, secondo le modalità dallo stesso definite ai sensi dell’art. 6, c.4, del citato D.L. n.80/2022.
6. Di attestare che il presente atto, così come sopra formulato, non contiene dati e riferimenti che possano determinare censure per violazione delle norme sulla privacy di cui al d.lgs. n. 196/2003.
7. Di trasmettere, inoltre, copia del presente decreto al Segretario Generale ed ai Dirigenti dell’Ente, al Responsabile della transizione digitale, al CUG, al Collegio dei Revisori dei Conti, al Nucleo di Valutazione, alle Rappresentanze Sindacali ed alla Consigliera di parità di genere.
8. Di disporre, infine, la immediata esecuzione del presente decreto e la relativa pubblicazione all’Albo Pretorio dell’Ente.

IL PRESIDENTE
On. Antonio MATARRELLI

Ogni riproduzione su supporto cartaceo costituisce una copia del documento elettronico originale firmato digitalmente e conservato presso gli archivi digitali dell’Ente, ai sensi della normativa vigente.



PROVINCIA DI BRINDISI

DIREZIONE AREA 1

SETTORE GESTIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
TRIENNIO 2024 – 2026**

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.1: STRUTTURA ORGANIZZATIVA

ISTITUZIONE NUOVI PROFILI PROFESSIONALI

Con il CCNL Funzioni Locali 2019 – 2021 (artt. 11 e seguenti), stipulato in data 16/11/2022, si è modificato il sistema di classificazione del personale degli Enti Locali, introducendo un'articolazione in quattro aree, che corrispondono a quattro differenti livelli di conoscenze, abilità e competenze professionali, denominate, rispettivamente:

- Area degli Operatori (ex categoria A)
- Area degli Operatori esperti (ex categorie B e B.3)
- Area degli Istruttori (ex categoria C)
- Area dei Funzionari e dell'Elevata Qualificazione (ex categoria D);

Si richiama, nello specifico, l'art. 12, commi 5 e 6 di tale CCNL, secondo cui i profili professionali descrivono il contenuto professionale delle attribuzioni proprie dell'area e gli Enti, in relazione al proprio modello organizzativo, identificano i profili professionali e li collocano nelle corrispondenti aree nel rispetto delle relative declaratorie, di cui all'Allegato A del medesimo CCNL.

Ciò premesso, con precedente Decreto del Presidente n. 60/2023 si è definita, in ottemperanza alle disposizioni contrattuali sopra richiamate, la classificazione dei profili professionali, in vigore dal 1° aprile 2023, facenti capo alle posizioni lavorative in corso presso l'Ente alla medesima data e quali profili, questi ultimi, corrispondenti ed equivalenti, a tutti gli effetti, a quelli posseduti da tali posizioni lavorative fino al 31 marzo 2023 e con indicazione, al riguardo, delle competenze ivi richieste e dei relativi requisiti di accesso, così come descritto nel prospetto ivi allegato, da intendersi a sua volta, a tutti gli effetti, quale appendice allegata al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi; inoltre, nell'ambito della predetta classificazione professionale, si sono specificati i profili reputati infungibili in quanto, come tali, raffiguranti posizioni funzionali per cui è richiesta una specifica e legalmente qualificata professionalità, attestata da titoli di studio precisamente individuati e necessaria per garantire l'espletamento di un servizio essenziale, alle cui prestazioni la medesima professionalità è strettamente e direttamente funzionale.

Con conseguente determinazione dirigenziale n. 301/2023, come successivamente integrata con determinazione dirigenziale n. 452/2023, alla luce delle novità introdotte dal CCNL 16/11/2022 in materia di nuovo

ordinamento professionale, si è tra l'altro disposto l'attribuzione, al personale in servizio alla data del 1° aprile 2023, del correlato profilo professionale, come raffigurato nel relativo prospetto ivi allegato, il tutto in coerenza con le determinazioni approvate, a tal fine, con il predetto decreto presidenziale n. 60/2023, in tema di trasposizione dei previgenti profili professionali nel nuovo sistema di classificazione.

Allo scopo di garantire l'adozione delle misure organizzative idonee a far fronte ad imprescindibili esigenze di copertura di corrispondenti nuovi fabbisogni funzionali, anche attraverso l'attivazione di percorsi di valorizzazione della crescita professionale del personale all'interno dell'Ente, con recente Decreto del Presidente n. 136/2024 si è disposto l'integrazione, con l'istituzione di nuove posizioni lavorative, della sopra citata nuova classificazione dei profili professionali, in vigore dal 1° aprile 2023, facenti capo alle posizioni lavorative in corso presso l'Ente.

Richiamato l'art. 19 del D.L. n. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge n. 162/2023) il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le citate amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal CCNL 2019 – 2021 (Comparto Funzioni Locali), nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

Si tratta quindi di una misura indirizzata a rafforzare la capacità amministrativa, tra l'altro, delle Province delle Regioni del Mezzogiorno, che potranno assumere a tempo indeterminato personale altamente qualificato (AREA FUNZIONARI E.Q.) per l'attuazione delle politiche di coesione, i cui costi gravano sul Programma Nazionale Capacità per la Coesione fino al 31/12/2029 e successivamente saranno coperti dalle risorse nazionali previste dal D.L. n. 124/2023.

A seguito della pubblicazione in data 21 novembre 2023, sui siti del Dipartimento per le Politiche di Coesione e del Programma Nazionale Capacità per la Coesione, dell'Avviso di manifestazione d'interesse finalizzato all'avvio del suddetto piano straordinario di assunzioni, con Decreto del Presidente n. 10/2024 questo Ente, nel prendere atto di tale avviso pubblico, ha tra l'altro rappresentato il proprio correlato fabbisogno di unità di personale assumibili a tempo indeterminato, nell'ambito della propria dotazione organica e da destinare esclusivamente all'attuazione delle suddette politiche di coesione sociale.

In linea con il sopra citato Avviso pubblico del 21 novembre 2023 e con il DPCM del 23 luglio 2024, in data 8 ottobre 2024 è stato pubblicato il bando di concorso per il reclutamento a tempo pieno e indeterminato di 2.200 unità di personale di livello non dirigenziale. L'Allegato 1 del bando di concorso contiene l'elencazione puntuale di tutte le amministrazioni destinatarie delle nuove unità di personale e la ripartizione dei profili professionali assegnati a ciascun Ente. I profili professionali individuati nell'ambito della predetta manifestazione di interesse sono stati accorpati e ricondotti a n. 6 profili in base ai titoli di studio richiesti per la partecipazione al concorso; lo stesso bando contiene la declaratoria dettagliata di ciascuno di tali 6 profili professionali messi a concorso. Questo Ente risulta quale assegnatario delle seguenti unità di personale (AREA FUNZIONARI E.Q.):

- 1) n. 1 profilo professionale di SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO (Codice B.2.PUG)
- 2) n. 1 profilo professionale di SPECIALISTA INFORMATICO DIGITALE (Codice B.5.PUG)
- 3) n. 1 profilo professionale di SPECIALISTA TECNICO (Codice B.6.PUG)

Alla luce di quanto sopra e riscontrato che tali posizioni lavorative, come declinate nel relativo bando, non risultano previste nella nuova classificazione dei profili professionali, in vigore dal 1° aprile 2023, facenti capo alle posizioni lavorative in corso presso l'Ente, si rende necessario ed opportuno provvedere all'aggiornamento di quest'ultima inserendovi, al riguardo, i profili – con le declaratorie definite nel bando di concorso – corrispondenti alle nuove unità di personale, come innanzi illustrato, di cui è prevista l'assegnazione.

L'articolazione organizzativa dell'Ente persegue obiettivi di massima semplificazione, attraverso la riduzione al minimo del numero delle unità organizzative, nonché di massima flessibilità, attraverso l'adattamento dell'assetto organizzativo alle mutevoli esigenze dell'ente. In relazione agli obiettivi innovativi e strategici individuati nel DUP ed al fine di meglio perseguire gli obiettivi di performance organizzativa, efficienza, economicità e di qualità dei servizi ai cittadini, l'attuale organizzazione dell'Ente potrà essere pertanto revisionata/modificata per adeguarsi a nuove sopraggiunte necessità.

Allo scopo quindi di garantire la continuità e la piena funzionalità delle attività lavorative e nella prospettiva di migliorare ed incrementare il livello di servizi offerti, di ottimizzare le procedure e l'utilizzo di nuove tecnologie, contemperando la necessità di sedimentare l'esperienza professionale del personale con l'acquisizione di nuove abilità e mansioni lavorative, si rende quindi necessario ed opportuno, in tale ottica programmatica, dare luogo all'istituzione formale dei seguenti nuovi profili professionali, la cui conseguente copertura in organico avrà luogo, presumibilmente a decorrere dall'esercizio 2025, in funzione delle modalità strategiche e di reclutamento delineate nella SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (*Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale*):

NUOVI PROFILI PROFESSIONALI		
AREE PROFESSIONALI INTERESSATE ALL'ISTITUZIONE DEI NUOVI PROFILI	PROFILI PROFESSIONALI DI NUOVA ISTITUZIONE	DECLARATORIE DEI PROFILI PROFESSIONALI DI NUOVA ISTITUZIONE
FUNZIONARI E.Q.	SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO	<p>Si occupa della gestione, del monitoraggio, della rendicontazione e del controllo di regolarità dei progetti della politica di coesione europea migliorando la capacità amministrativa di Regioni, Province, Città metropolitane ed enti locali nella realizzazione degli interventi.</p> <p>A titolo d'esempio lo specialista economico statistico si occupa di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Monitorare l'avanzamento delle attività e valutare i risultati raggiunti • Analizzare i dati di avanzamento fisico, finanziario e procedurale delle fasi di progettazione ed esecuzione degli interventi attraverso tecniche e strumenti di analisi statistica multivariata, modelli predittivi, tecniche di risk adjustment • Rendicontare le spese sostenute • Gestire la contabilità dei singoli progetti/azioni/priorità secondo gli standard specifici dei vari programmi (programmazione delle spese, esternalizzazione dei servizi, amministrazione, contabilità, controllo e

		<p>archiviazione digitale e cartacea della documentazione)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Erogare le eventuali anticipazioni e rimborsi ai singoli beneficiari
	<p align="center">SPECIALISTA INFORMATICO DIGITALE</p>	<p>Si occupa di agevolare la transizione digitale e lo sviluppo di sistemi informatici in attuazione delle disposizioni regolamentari migliorando la capacità amministrativa di Regioni, Province, Città metropolitane ed enti locali nella realizzazione degli interventi. A titolo d'esempio lo specialista informatico digitale si occupa di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Utilizzare ed eventualmente potenziare gli strumenti informatici per l'elaborazione dati nelle attività di monitoraggio e successivo controllo dei progetti finanziati dai fondi europei • Sviluppare metodi e modelli di valutazione di impatto di progetti, servizi e politiche pubbliche nell'ambito della politica di coesione al fine di garantire la transizione digitale • Supportare lo sviluppo di soluzioni per la transizione digitale • Identificare e progettare chiavi per i dati e la definizione di cataloghi di dati
	<p align="center">SPECIALISTA TECNICO</p>	<p>Si occupa della progettazione tecnica e dell'esecuzione di opere e di infrastrutture dei servizi territoriali relative a progetti della politica di coesione migliorando la capacità amministrativa di Regioni, Province, Città metropolitane ed enti locali nella realizzazione degli interventi. A titolo d'esempio lo specialista tecnico si occupa di:</p> <ul style="list-style-type: none"> • progettare e realizzare interventi in diversi settori, quali infrastrutture civili ed opere inerenti alla mobilità, l'edilizia pubblica, la rigenerazione urbana, l'efficientamento energetico • valutare la conformità dei progetti finanziati dalle risorse dei fondi strutturali con le disposizioni regolamentari e nazionali

Tali nuovi profili professionali integrano, sotto il profilo formale e sostanziale, la sopra citata classificazione dei profili professionali, in vigore dal 1° aprile 2023, facenti capo alle posizioni lavorative in corso presso l'Ente alla medesima data e quali profili, questi ultimi, corrispondenti ed equivalenti, a tutti gli effetti, a quelli posseduti da tali posizioni lavorative fino al 31 marzo 2023 e con indicazione, al riguardo, delle competenze ivi richieste e dei relativi requisiti di accesso, così come descritto nel prospetto allegato alla presente sottosezione del PIAO 2024 – 2026, da intendersi a sua volta, a tutti gli effetti, quale appendice allegata al vigente regolamento sull'ordinamento degli uffici e dei servizi

La suddetta proposta di istituzione di nuovi profili professionali è stata portata a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali.

La Dirigente
Dott.ssa Fernanda PRETE



PROVINCIA DI BRINDISI

DIREZIONE AREA 1

SETTORE GESTIONE E VALORIZZAZIONE RISORSE UMANE

**PIANO INTEGRATO DI ATTIVITÀ E ORGANIZZAZIONE
TRIENNIO 2024 – 2026**

SEZIONE 3: ORGANIZZAZIONE E CAPITALE UMANO

SOTTOSEZIONE 3.3: PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE

**INTEGRAZIONE PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE
– TRIENNIO 2024 - 2026 –**

L'art. 6 comma 1 del D.L. 9 giugno 2021, n. 80, conv. dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, stabilisce che *“Per assicurare la qualità e la trasparenza dell'attività amministrativa e migliorare la qualità dei servizi ai cittadini e alle imprese e procedere alla costante e progressiva semplificazione e reingegnerizzazione dei processi anche in materia di diritto di accesso, le pubbliche amministrazioni, con esclusione delle scuole di ogni ordine e grado e delle istituzioni educative, di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, entro il 31 gennaio di ogni anno adottano il Piano integrato di attività e organizzazione, di seguito denominato Piano, nel rispetto delle vigenti discipline di settore e, in particolare, del decreto legislativo 27 ottobre 2009, n. 150 e della legge 6 novembre 2012, n.190”*;

Il D.P.R. 24 giugno 2022, n. 81 ha disposto (con l'art. 1, comma 1, lettera a) che *“Ai sensi di quanto previsto dall'articolo 6, comma 1, del decreto-legge 9 giugno 2021, n. 80, convertito, con modificazioni, dalla legge 6 agosto 2021, n. 113, per le amministrazioni pubbliche di cui all'articolo 1, comma 2, del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165, con più di cinquanta dipendenti, sono soppressi, in quanto assorbiti nelle apposite sezioni del Piano integrato di attività e organizzazione (PIAO), gli adempimenti inerenti ai piani di cui alle seguenti disposizioni: a) articolo 6, commi 1, 4 (Piano dei fabbisogni) e 6, [...] del decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165”*.

Il Piano triennale dei fabbisogni di personale è lo strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento dell'Ente.

Come è noto, alla luce del vigente quadro ordinamentale, nonché previa verifica del rispetto dei presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, con precedenti Decreti del Presidente nn. 70-136/2024 (sezione 3 – sottosezione 3.3 del PIAO 2024 – 2026) l'Amministrazione Provinciale ha, tra l'altro, provveduto ad approvare il piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026 e il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, nel quale sono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento dell'Ente riferite al personale dirigenziale e non dirigenziale, ivi inclusi i relativi effetti in termini di impatto delle stesse sulla capacità assunzionale, sul bilancio e sulla dotazione

organica dell'Ente medesimo, nonché la rideterminazione della dotazione organica dell'Ente per il triennio 2024 – 2026, il tutto come rappresentato nei prospetti allegati al medesimo provvedimento presidenziale.

Previa verifica, ai sensi dell'art. 33 del d.lgs. n. 165/2001, come modificato dall'art. 16, comma 1, della L. n. 183/2011, in ordine all'insussistenza situazioni di soprannumero e/o eccedenze nel personale assegnato, il predetto piano è stato elaborato sulla base delle richieste di fabbisogno di personale formulate dalle varie Direzioni dell'Ente, in coerenza con il vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 e gli stanziamenti inclusi nel relativo bilancio annuale e pluriennale.

Ciò posto, si rende doveroso evidenziare che, in relazione ad ulteriore ricognizione dei fabbisogni del personale e tenuto conto della capacità assunzionale di questo Ente per il triennio 2024 – 2026, nell'ottica di garantire il principio di continuità per un'efficace ed efficiente azione amministrativa, strettamente correlato a quello di buon andamento dell'azione stessa e fermo restando la conferma, a tutti gli effetti, delle misure organizzative assunte con i sopra citati decreti presidenziali, si ravvisa l'urgente necessità di integrare nuovamente, senza maggiori oneri a carico del corrente bilancio di previsione, il vigente piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026, nonché del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, quale strumento attraverso cui l'Amministrazione assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance, in termini di migliori servizi alla collettività, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente.

Si fa presente, a tal fine, che alla luce delle recenti sopravvenute dimissioni da parte di n. 1 unità con profilo professionale di "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE" (AREA ISTRUTTORI) e, pertanto, atteso l'impellente bisogno di dovere al più presto reclutare le posizioni funzionali idonee a garantire, in luogo di quest'ultima, la continuità nell'assolvimento, nell'ambito dell'area interessata (AREA 2), delle attività di gestione amministrativa – contabile e di supporto alle funzioni fondamentali dell'Ente, si rende necessario ed opportuno di prevedere l'attivazione di specifiche procedure finalizzate alla costituzione dei seguenti rapporti di lavoro, ritenuti adeguati per far fronte al fabbisogno funzionale in argomento:

- si provvederà, nell'immediato, all'attivazione di rapporto convenzionale con altro ente del comparto, ai sensi e per gli effetti della disciplina contrattuale di cui all'art. 23 del CCNL 16/11/2022, con scadenza di tale rapporto al 31/03/2025;
- si darà luogo, entro il corrente esercizio, al reclutamento di n. 1 unità con profilo professionale di "ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO/CONTABILE" (AREA ISTRUTTORI); tale attività di reclutamento, stante l'esigenza di celerità ed economicità nella definizione del relativo procedimento, avrà luogo con ricorso alla modalità dello scorrimento di propria graduatoria concorsuale in corso di validità, quale quella approvata con precedente determinazione dirigenziale n. 816/2022.

L'onere connesso all'attivazione dei suddetti processi di reclutamento non altererebbe gli equilibri del corrente bilancio, atteso che le correlate risorse finanziarie sono già allocate nel medesimo bilancio, a copertura della spesa per il trattamento economico annuo dell'unità di personale la cui recente defezione, come innanzi rappresentato, darebbe luogo alla programmazione degli stessi processi di reclutamento.

Richiamato l'art. 19 del D.L. n. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge n. 162/2023) il quale prevede che, a decorrere dall'anno 2024, al fine di promuovere il rafforzamento della capacità amministrativa delle regioni Basilicata, Calabria, Campania, Molise, Puglia, Sardegna e Sicilia, delle città metropolitane, delle province, delle unioni dei comuni e dei comuni appartenenti alle predette regioni, nonché per rafforzare le funzioni di coordinamento nazionale del Dipartimento per le politiche di coesione della Presidenza del Consiglio dei Ministri, le citate amministrazioni, nell'ambito delle vigenti dotazioni organiche, sono autorizzate ad assumere, con contratto di lavoro a tempo indeterminato personale non dirigenziale, da inquadrare nel livello iniziale dell'area dei funzionari prevista dal CCNL 2019 – 2021 (Comparto Funzioni Locali), nei limiti dei criteri di ripartizione definiti dal decreto previsto dal comma 3 del medesimo art. 19.

Si tratta quindi di una misura indirizzata a rafforzare la capacità amministrativa, tra l'altro, delle Province delle Regioni del Mezzogiorno, che potranno assumere a tempo indeterminato personale altamente qualificato (AREA FUNZIONARI E.Q.) per l'attuazione delle politiche di coesione, i cui costi gravano sul Programma Nazionale Capacità per la Coesione fino al 31/12/2029 e successivamente saranno coperti dalle risorse nazionali previste dal D.L. n. 124/2023.

Ciò premesso ed a seguito della pubblicazione in data 21 novembre 2023, sui siti del Dipartimento per le Politiche di Coesione e del Programma Nazionale Capacità per la Coesione, dell'Avviso di manifestazione d'interesse finalizzato all'avvio del suddetto piano straordinario di assunzioni, con Decreto del Presidente n. 10/2024 questo Ente, nel prendere atto di tale avviso pubblico, ha tra l'altro rappresentato il proprio correlato fabbisogno di unità di personale assumibili a tempo indeterminato, nell'ambito della propria dotazione organica e da destinare esclusivamente all'attuazione delle suddette politiche di coesione sociale.

A seguito della pubblicazione, sul sito del Dipartimento per le Politiche di Coesione e per il Sud e sul sito del PN Capacità per la Coesione 2021 – 2027, del DPCM del 23 luglio 2024, di definizione dei criteri di ripartizione delle risorse finanziarie e delle unità di personale per le amministrazioni individuate sulla base della predetta ricognizione del fabbisogno di personale, si è rilevato che questo Ente risulta quale assegnatario di n. 3 unità di personale (AREA FUNZIONARI E.Q.).

In linea con i sopra citati Avviso pubblico del 21 novembre 2023 e DPCM 23 luglio 2024, è stato pubblicato in data 8 ottobre 2024 il bando di concorso per il reclutamento a tempo pieno e indeterminato di 2.200 unità di personale di livello non dirigenziale. L'Allegato 1 del bando di concorso contiene l'elencazione puntuale di tutte le amministrazioni destinatarie delle nuove unità di personale e la ripartizione dei profili professionali assegnati a ciascun Ente. I profili professionali individuati nell'ambito della predetta manifestazione di interesse sono stati accorpati e ricondotti a n. 6 profili in base ai titoli di studio richiesti per la partecipazione al concorso; lo stesso bando contiene la declaratoria dettagliata di ciascuno di tali 6 profili professionali messi a concorso.

Alla luce di quanto sopra evidenziato, si è rilevato che questo Ente risulta quale assegnatario delle seguenti unità di personale (AREA FUNZIONARI E.Q.):

- 1) n. 1 profilo professionale di SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO (Codice B.2.PUG)
- 2) n. 1 profilo professionale di SPECIALISTA INFORMATICO DIGITALE (Codice B.5.PUG)
- 3) n. 1 profilo professionale di SPECIALISTA TECNICO (Codice B.6.PUG)

Sul piano economico finanziario, come innanzi rappresentato, gli oneri connessi alle predette assunzioni di personale gravano sul PN CapCoe per l'intero periodo di ammissibilità delle spese (fino al 31/12/2029) e sulle risorse previste all'art. 19 del D.L. n. 124/2023 (convertito con modificazioni dalla legge n. 162/2023) per il periodo successivo; sul piano della compatibilità con i vincoli di finanza pubblica prescritti dal vigente ordinamento in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale, fermo restando il rispetto dei limiti delle vigenti dotazioni organiche di ciascuna amministrazione, la copertura delle suddette posizioni funzionali risulta a tutti gli effetti esclusa, come sancito all'art. 1, comma 295 della Legge n. 213/2023 (Legge di bilancio 2024), dall'utilizzo delle facoltà assunzionali previste solo per le assunzioni a tempo indeterminato.

Sul versante della verifica della compatibilità delle predette nuove misure strategiche con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente, si fa presente che l'art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019 ed il conseguente decreto interministeriale attuativo dell'11/01/2022 hanno introdotto, a decorrere dal 01/01/2022, un nuovo regime sulla determinazione della capacità assunzionale delle Province basato sulla sostenibilità finanziaria della spesa di personale, ossia sulla sostenibilità del rapporto tra spese di personale ed entrate correnti; in coerenza con la sopra citata disciplina vincolistica e come si evince, al riguardo, da nota del Servizio Finanziario prot. n. 38632/2024, la Provincia di Brindisi rientra tra gli enti con un'incidenza di spesa di personale sulle entrate correnti (al netto del FCDE) posizionata al di sotto del valore soglia, pari quest'ultimo al 19,10% (in base alla relativa fascia demografica, corrispondente a 350.000 – 449.999 abitanti) e nello specifico,

con riferimento alla spesa di personale anno 2023 e alla media delle entrate correnti del triennio 2021 – 2023, tale rapporto risulta pari a **16,92%**.

Come indicato all'art. 4, comma 3 di detto decreto interministeriale, alle Province che si collocano al di sotto del rispettivo valore soglia è riconosciuta una capacità di spesa aggiuntiva per assunzioni a tempo indeterminato, fino al raggiungimento del valore soglia che, con riferimento alla Provincia di Brindisi, è computabile come di seguito rappresentato:

DESCRIZIONE SPESA	IMPORTI	RIFERIMENTO DECRETO INTERMINISTERIALE
SPESA PERSONALE ANNO 2023	€ 7.616.479,47	art. 4, comma 3
SPESA POTENZIALE MASSIMA DI PERSONALE (valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale)	€ 8.600.017,49	
INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE	€ 983.538,02	

Fino al 2024 tale potenzialità espansiva della spesa potrà esplicare i suoi effetti gradualmente, secondo incrementi massimi annuali determinati in misura percentuale rispetto alla spesa di personale registrata nell'anno 2019 (indicati all'articolo 5 del medesimo decreto interministeriale) e fermo restando il rispetto del valore soglia:

% MAX INCREMENTO ANNUO SPESA PERSONALE (RISPETTO ALLA SPESA ANNO 2019)	ANNO 2022	ANNO 2023	ANNO 2024
	22%	24%	25%
SPESA PERSONALE ANNO 2019	€ 8.301.534,73		
INCREMENTO ANNUO MASSIMO SPESA PERSONALE	€ 1.826.337,64	€ 1.992.368,34	€ 2.075.383,68
SPESA PERSONALE ANNO 2019 + INCREMENTO ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE	€ 10.127.872,37	€ 10.293.903,07	€ 10.376.918,41
LIMITE ANNUO MASSIMO SPESA DI PERSONALE	€ 8.600.017,49	€ 8.600.017,49	€ 8.600.017,49

Pertanto, come sopra illustrato, dovendo comunque essere rispettato il valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale, nelle tre annualità il limite annuo massimo di spesa coincide con il medesimo valore soglia pari, per l'appunto, a € **8.600.017,49** a cui corrisponde, pertanto, un incremento annuo massimo di spesa del personale registrata nell'ultimo rendiconto approvato, per assunzioni di personale a tempo indeterminato, pari a € **983.538,02**.

Ciò posto, il suddetto piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026, nonché il relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, risulta compatibile con gli equilibri di bilancio atteso che, come sopra rappresentato, non genera maggiori oneri, rispetto a quelli potenzialmente e legittimamente spendibili, a carico del corrente bilancio annuale e pluriennale e, in quanto tale, viene salvaguardato il rispetto dei vincoli di finanza

pubblica prescritti dal vigente ordinamento in materia di contenimento e di limitazione della spesa pubblica del personale, ivi inclusi quelli prescritti in materia di spesa del personale correlata all'attivazione di rapporti di lavoro subordinato a tempo determinato (art. 9, comma 28, del decreto legge n. 78/2010).

Nello specifico, le azioni di reclutamento previste nella presente programmazione del fabbisogno di personale 2024 – 2026 sono disposte nel rispetto del vincolo di sostenibilità finanziaria ex art. 33, comma 1-bis del D.L. n. 34/2019, in quanto la correlata previsione di spesa di personale per il medesimo triennio 2024 – 2026 è inferiore al suddetto limite annuo massimo di spesa consentita (€ **8.600.017,49**), così come di seguito rappresentato:

ANNO DI RIFERIMENTO	2024	2025	2026
SPESA POTENZIALE MASSIMA DI PERSONALE (valore soglia art. 4, comma 1 del decreto interministeriale)	€ 8.600.017,49		
INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE (DIFFERENZIALE DA SPESA PERSONALE ANNO 2023)	€ 983.538,02		
PREVISIONE SPESA PERSONALE	8.479.296,35	€ 8.364.051,45	€ 8.364.051,45
INCREMENTO SPESA DI PERSONALE (DIFFERENZIALE DA SPESA PERSONALE ANNO 2023)	€ 862.816,88	€ 747.571,98	€ 747.571,98

La spesa di personale prevista per il triennio 2024 – 2026, come sopra evidenziata, risulta finanziata dai relativi stanziamenti che, come comunicati all'Area competente, sono contemplati nel bilancio di previsione per il medesimo triennio 2024 – 2026.

Fermo restando gli equilibri di bilancio dell'Ente, anche in considerazione degli effetti dovuti alle minori entrate verificatesi negli ultimi anni, la programmazione della spesa per assunzioni di personale a tempo indeterminato per il triennio 2024 – 2026 è orientata ed ampiamente calibrata entro i limiti delle risorse finanziarie connesse al turn over del personale cessato nell'anno precedente.

Peraltro, in ordine alla sussistenza, in capo a questo Ente, dei presupposti normativi necessari per poter procedere ad assunzioni a qualsiasi titolo e con qualsivoglia tipologia contrattuale, con la sopra citata nota prot. n. 38632/2024 il Servizio Finanziario ha comunicato quanto segue:

- ✓ il rispetto delle norme sul contenimento della spesa del personale di cui all'art. 1, commi 557 e 557-quater della legge n. 296/2006, è desumibile dalle risultanze del prospetto posto sub allegato 1) alla predetta nota prot. n. 38632/2024, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2023 da ultimo approvato;
- ✓ in relazione al rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 1-quinques del d.l. n. 113/2016, si riepiloga quanto segue:
 - Bilancio di previsione 2024/2026:
 - approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 11 del 15/03/2024;
 - invio definitivo alla BDAP in data 18/03/2024;
 - Rendiconto 2023:

- approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 53 del 31/07/2024;
- invio definitivo alla BDAP in data 01/08/2024;
- o Consolidato 2023:
 - approvato giusta deliberazione di Consiglio n. 35 del 30/09/2024;
 - invio definitivo alla BDAP in data 01/10/2024;
- ✓ in merito al rispetto dei vincoli di finanza pubblica di cui all'art. 1, comma 466 della legge 232/2016 si fa presente che, a seguito delle sentenze della Corte costituzionale n. 247/2017 e n. 101/2018, e delle conseguenti innovazioni normative introdotte dal legislatore (vedasi, in particolare, l'art. 1, commi 820 e ss. della legge 145/2018), a decorrere dall'anno 2019, le regioni a statuto speciale, le province autonome di Trento e di Bolzano, le città metropolitane, le province e i comuni si considerano in equilibrio in presenza di un risultato di competenza dell'esercizio non negativo. Come, peraltro, chiarito dal MEF con propria circolare n.5/2020, tale informazione va desunta, in ciascun anno, dal prospetto della verifica degli equilibri facente parte del rendiconto della gestione previsto dall'allegato 10 del decreto legislativo n. 118 del 2011. A riguardo, pare opportuno rammentare che il Decreto 1° agosto 2019, pubblicato nella Gazzetta Ufficiale – Serie Generale – n. 196 del 22 agosto 2019, ha individuato i 3 saldi che consentono di determinare gradualmente l'equilibrio di bilancio a consuntivo, ovvero:
 - W1 RISULTATO DI COMPETENZA
 - W2 EQUILIBRIO DI BILANCIO
 - W3 EQUILIBRIO COMPLESSIVO.

Con riferimento all'esercizio 2023, il rispetto dei suddetti equilibri è desumibile dalle risultanze riportate nel prospetto posto sub allegato 2) alla predetta nota prot. n. 38632/2024, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2023 da ultimo approvato;

- ✓ in merito all'adempimento di cui all'art. 1, comma 508 della legge n. 232/2016, si da atto che, con riferimento all'esercizio 2023, non ricorre la fattispecie;
- ✓ in merito alle richieste di certificazione, su istanza dei creditori interessati, pervenute nel corso dell'esercizio 2023, si attesta il rispetto dei termini di cui all'art. 9, comma 3-bis del d.l. n. 185/2008;
- ✓ l'assenza dello stato di deficitarietà strutturale è desumibile dalle risultanze del prospetto posto sub allegato 3) alla predetta nota prot. n. 38632/2024, costituente, peraltro, parte integrante e sostanziale della documentazione a supporto del rendiconto 2023;
- ✓ in merito alla verifica di cui all'articolo 4, comma 3 del citato Decreto Interministeriale, si attesta, per quanto di competenza e sulla base dei dati ad oggi disponibili, il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale, desumibile dalle risultanze contabili poste in allegato alla deliberazione di Consiglio n. 11 del 15/03/2024, per come variate con successive deliberazioni di Consiglio.

Nella concreta attuazione della predetta pianificazione dei fabbisogni di personale sarà garantita l'osservanza delle prescrizioni disposte all'art. 34 bis del d.lgs. n. 165/2001, in tema di mobilità obbligatoria nella pubblica amministrazione; con riferimento alle figure professionali che la predetta programmazione prevede di acquisire dall'esterno, al fine di ridurre i tempi di reclutamento si applicherà, di norma, la facoltà prevista all'art. 3, comma 8, legge n. 56/2019 per cui, fino al 31/12/2024, le assunzioni dall'esterno possano essere effettuate senza il previo svolgimento delle procedure di mobilità volontaria previste dall'art. 30 del d.lgs. n. 165/2001.

Fermo restando, come innanzi già rappresentato, la puntuale verifica circa l'inesistenza presso l'Ente di eventuali situazioni di personale in soprannumero od in eccedenza, la dotazione organica dell'Ente rispetta le norme sul collocamento obbligatorio dei disabili di cui alla L. n. 68/1999; nel periodo di vigenza della predetta programmazione occorrerà verificare, sulla base delle risultanze dei prospetti informativi annuali di cui all'art. 9 della Legge n. 68/1999, il permanere del rispetto dei vincoli assunzionali previsti e, in caso di eventuali

scoperture delle quote d'obbligo, saranno effettuate le opportune valutazioni al fine di ottemperare agli obblighi al riguardo prescritti.

Si allega alla presente, pertanto, l'integrata proposta di piano triennale del fabbisogno del personale 2024 – 2026 e del relativo piano delle assunzioni per l'anno 2024, quale strumento attraverso cui l'Ente assicura le esigenze di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse umane necessarie per il funzionamento della stessa, garantendo la coerenza con i vincoli in materia di spese per il personale e con il quadro normativo vigente. Con tale pianificazione, preso atto delle sopra illustrate nuove linee strategiche ed in forza anche dei rinnovati intendimenti in tema di accesso all'impiego lavorativo presso l'Ente, vengono analiticamente dettagliate le azioni di reclutamento riferite al personale dirigenziale e non dirigenziale, ivi inclusi i relativi effetti in termini di impatto delle stesse sulla capacità assunzionale dell'Ente, nonché in termini di impatto sul bilancio e sulla dotazione organica dell'Ente medesimo.

Si da atto, infine, che alla luce delle misure disposte dalla legge n. 160/2019, in chiave di coordinamento sistematico con quelle prescritte dalla legge n. 145/2018 (c.d.: legge di bilancio 2019) ed in esecuzione di quanto disposto con il Decreto del Presidente n. 88/2020, con Determinazioni Dirigenziali n. 818/2020 e 146/2021 si è provveduto alla stabilizzazione, in qualità di lavoratori sovranumerari, di relative n. 17 unità di lavoratori socialmente utili in servizio presso la Provincia di Brindisi mediante costituzione, a decorrere dal 31/12/2020 e, rispettivamente, dal 31/03/2021 dei corrispondenti n. 17 (diciassette) rapporti di lavoro subordinato a tempo parziale ed indeterminato divenuti, allo stato attuale, n. 12 (dodici) per effetto della cessazione dal servizio di n. 5 (cinque) unità di personale.

La suddetta proposta di piano dei fabbisogni di personale per il triennio 2024 – 2026 è stata portata a conoscenza delle Rappresentanze Sindacali e, in ordine alla medesima proposta, il Collegio dei Revisori dei Conti ha espresso il richiesto parere allegato alla presente relazione.

La Dirigente
Dott.ssa Fernanda PRETE

PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024 - 2026										
PIANO ASSUNZIONI ANNO 2024										
INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE (TRIENNIO 2024 - 2026) (ART. 33, COMMA 1-BIS D.L. 34/2019 - DECRETO INTERMINISTERIALE DELL'11/01/2022)				€ 983.538,02			VALORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA (VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2016)			€ 4.547.600,22
VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA IN ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE NEL 2024				€ 155.421,33			VALORE FINANZIARIO ANNUO DOTAZIONE ORGANICA (COMPENSIVO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2024)			€ 3.660.571,82
N. ACCESSI	AREA ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE (come ridefiniti dal 01/04/2023)	TIPOLOGIA DEL POSTO	MODALITA' DI ACCESSO E DI FINANZIAMENTO	TERMINI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO	ONERE ASSUNZIONALE 2024 (PRO-RATA TEMPORIS)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO (IN DOTAZ. ORGANICA) (B)
VARI PROFILI PROFESSIONALI			DI NUOVA ISTITUZIONE	PROGRESSIONI TRA LE AREE IN REGIME TRANSITORIO (art. 13, comma 6 e ss. CCNL 16/11/2022)	entro 31-12-2024	_____	€ 30.518,15	€ 30.518,15	€ 30.518,15	€ 3.373.661,43
12	OPERATORI	OPERATORE AUSILIARIO E DI SUPPORTO	PERSONALE IN SOPRANNUMERO (PART-TIME 50%)	INCREMENTO ORARIO DELLA PRESTAZIONE LAVORATIVA (DA 50% A 58,33%)	nov-24	€ 30.500,00	€ 32.800,00	€ 5.468,00	€ 0,00	
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE TECNICO GEOMETRA (area 5)	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA PER SOSTITUZIONE DIPENDENTE DI PARI PROFILO PROFESSIONALE DIMESSOSI DAL 01/09/2023	dal 30-04-2024	€ 31.342,51	€ 33.392,68	€ 26.435,87	€ 33.392,68	
3	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE (area 2)	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA PER SOSTITUZIONE DIPENDENTI DI PARI PROFILO PROFESSIONALE DIMESSOSI DAL 22/12/2023 (n. 2 unità) E DALL'11/12/2024 (n. 1 unità)	dal 27/09/2024 (n. 2 unità) ed entro il 12/12/2024 (n. 1 unità)	€ 93.578,82	€ 99.729,33	€ 19.391,81	€ 99.729,33	
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE (area 5)	SU POSTO DISPONIBILE	TRASFORMAZIONE RAPPORTO DI LAVORO DI DIPENDENTE DA TEMPO PIENO A TEMPO PARZIALE (81,95%)	dal 01-05-2024 al 31-10-2024	_____	_____	_____	_____	
1	DIRIGENTE	DIRIGENTE (area 2)	SU POSTO DISPONIBILE	ART. 110, C. 1 D.LGS. N. 267/2000	apr-24	€ 0,00	€ 123.270,23	€ 123.270,23	€ 123.270,23	
	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE (area 2)	_____	CONVENZIONE TRA ENTI, AI SENSI ART. 23 CCNL 16/11/2022, PER SUPPORTO AL SERVIZIO FINANZIARIO (utilizzo 50% del tempo pieno)	dal 16-12-2024 al 31/03/2025	€ 0,00	€ 0,00	€ 4.847,95	€ 0,00	
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE ADDETTO ALL'UFFICIO STAMPA (Staff Ufficio Presidenza)	_____	ART. 90 D.LGS. N. 267/2000	entro 31-12-2024	€ 0,00	€ 39.864,34	€ 39.864,34	€ 0,00	
TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA						€ 155.421,33	TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)		€ 286.910,39	
ASSUNZIONI PERSONALE CON CONTRATTO A T.I. _ ONERE ANNUO / ONERE 2024 (PRO-RATA TEMPORIS)							€ 196.440,16	€ 81.813,83	VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (A + B)	
ASSUNZIONI PERSONALE CON ALTRE MODALITA' DI ACCESSO _ ONERE ANNUO / ONERE 2024 (PRO-RATA TEMPORIS)							€ 163.134,57	€ 167.982,52		

<p align="center">PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024 - 2026</p>										
<p align="center">ANNO 2025</p>										
<p align="center">INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE (TRIENNIO 2024 - 2026) (ART. 33, COMMA 1-BIS D.L. 34/2019 - DECRETO INTERMINISTERIALE DELL'11/01/2022)</p>				<p align="center">€ 983.538,02</p>		<p align="center">VALORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA (VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2016)</p>				<p align="center">€ 4.547.600,22</p>
<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA IN ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE NEL 2025</p>				<p align="center">€ 65.205,01</p>		<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DOTAZIONE ORGANICA (COMPRESIVO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2025)</p>				<p align="center">€ 3.800.823,61</p>
N. ACCESSI	AREA ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE (come ridefiniti dal 01/04/2023)	TIPOLOGIA DEL POSTO	MODALITA' DI ACCESSO E DI FINANZIAMENTO	TERMINI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO	ONERE ASSUNZIONALE 2025 (PRO-RATA TEMPORIS)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO (IN DOTAZ. ORGANICA) (B)
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE AMMINISTRATIVO / CONTABILE (area 5)	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA // CONCORSO PUBBLICO	lug-25	€ 31.192,94	€ 33.243,11	€ 18.006,68	€ 33.243,11	€ 3.499.362,79
3	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	-N. 1 SPECIALISTA ECONOMICO STATISTICO -N. 1 SPECIALISTA INFORMATICO DIGITALE -N. 1 SPECIALISTA TECNICO	DI NUOVA ISTITUZIONE	UNITA' ASSEGNATE E FINANZIATE DA DIPARTIMENTO POLITICHE DI COESIONE (art. 19 D.L. n. 124/2023, convertito con modifiche in L. n. 162/2023)	entro 31-12-2025	_____	€ 108.710,61	_____	€ 108.710,61	
1	FUNZIONARI ED ELEVATA QUALIFICAZIONE	FUNZIONARIO TECNICO (area 5)	SU POSTO DISPONIBILE	SCORRIMENTO GRADUATORIA ALTRI ENTI // CONCORSO PUBBLICO	ott-25	€ 34.012,07	€ 36.236,87	€ 10.569,09	€ 36.236,87	
1	DIRIGENTE	DIRIGENTE (area 2)	SU POSTO DISPONIBILE	ART. 110, C. 1 D.LGS. N. 267/2000	apr-25	€ 0,00	€ 123.270,23	€ 123.270,23	€ 123.270,23	
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE ADDETTO ALL'UFFICIO STAMPA (Staff Ufficio Presidenza)	_____	ART. 90 D.LGS. N. 267/2000	entro 31-12-2025	€ 0,00	€ 39.864,34	€ 39.864,34	€ 0,00	
<p align="center">TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA</p>						€ 65.205,01	<p align="center">TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)</p>		€ 301.460,82	
<p align="center">ASSUNZIONI PERSONALE CON CONTRATTO A T.L. _ ONERE ANNUO / ONERE 2025 (PRO-RATA TEMPORIS)</p>							€ 69.479,98	€ 28.575,77	<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (A + B)</p>	€ 3.800.823,61
<p align="center">ASSUNZIONI PERSONALE CON ALTRE MODALITA' DI ACCESSO _ ONERE ANNUO / ONERE 2025 (PRO-RATA TEMPORIS)</p>							€ 163.134,57	€ 163.134,57		

<p align="center">PIANO TRIENNALE DEI FABBISOGNI DI PERSONALE TRIENNIO 2024 - 2026</p>										
<p align="center">ANNO 2026</p>										
<p align="center">INCREMENTO MASSIMO POTENZIALE SPESA PERSONALE (TRIENNIO 2024 - 2026) (ART. 33, COMMA 1-BIS D.L. 34/2019 - DECRETO INTERMINISTERIALE DELL'11/01/2022)</p>				<p align="center">€ 983.538,02</p>		<p align="center">VALORE DI SPESA POTENZIALE MASSIMA (VALORE FINANZIARIO DOTAZIONE ORGANICA DELL'ENTE ANNO 2016)</p>			<p align="center">€ 4.547.600,22</p>	
<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA IN ASSUNZIONI DI PERSONALE CON CONTRATTO A TEMPO INDETERMINATO PROGRAMMATE NEL 2026</p>				<p align="center">€ 0,00</p>		<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DOTAZIONE ORGANICA (COMPENSIVO DELLE ASSUNZIONI PROGRAMMATE 2026)</p>			<p align="center">€ 3.800.823,61</p>	
N. ACCESSI	AREA ACCESSO	PROFILO PROFESSIONALE (come ridefiniti dal 01/04/2023)	TIPOLOGIA DEL POSTO	MODALITA' DI ACCESSO E DI FINANZIAMENTO	TERMINI ASSUNZIONE	VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPIEGATA	ONERE ASSUNZIONALE ANNUO	ONERE ASSUNZIONALE 2026 (PRO-RATA TEMPORIS)	VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)	VALORE FINANZIARIO ANNUO PERSONALE IN SERVIZIO (IN DOTAZ. ORGANICA) (B)
1	DIRIGENTE	DIRIGENTE (area 2)	A TEMPO DETERMINATO	SU POSTO DISPONIBILE	ART. 110, C. 1 D.LGS. N. 267/2000	apr-26	€ 0,00	€ 123.270,23	€ 123.270,23	€ 3.677.553,38
1	ISTRUTTORI	ISTRUTTORE ADDETTO ALL'UFFICIO STAMPA (Staff Ufficio Presidenza)		_____	ART. 90 D.LGS. N. 267/2000	entro 31-12-2026	€ 0,00	€ 39.864,34	€ 39.864,34	
<p align="center">TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO CAPACITA' ASSUNZIONALE IMPEGATA</p>						€ 0,00	<p align="center">TOTALE VALORE FINANZIARIO ANNUO ASSUNZIONI (IN DOTAZ. ORGANICA) (A)</p>		€ 123.270,23	
<p align="center">ASSUNZIONI PERSONALE CON CONTRATTO A T.L. _ ONERE ANNUO / ONERE 2026 (PRO-RATA TEMPORIS)</p>							€ 0,00	€ 0,00	<p align="center">VALORE FINANZIARIO ANNUO DELLA DOTAZIONE ORGANICA (A + B)</p>	€ 3.800.823,61
<p align="center">ASSUNZIONI PERSONALE CON ALTRE MODALITA' DI ACCESSO _ ONERE ANNUO / ONERE 2026 (PRO-RATA TEMPORIS)</p>							€ 163.134,57	€ 163.134,57		



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi

(Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

Verbale n. 63 del 06 dicembre 2024

L'anno duemilaventiquattro, il giorno 06 del mese di dicembre alle ore 18,00 in modalità da remoto, previa convocazione per le vie brevi, si è riunito il Collegio dei Revisori dei conti, nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023, così composto:

Dr.ssa	<i>Elisa Perez</i>	Presidente
Dr.ssa	<i>Arcangela Vinci</i>	Componente
Dr.	<i>Giovanni M. Fiorentino</i>	Componente

Il Collegio si è riunito per discutere e deliberare sul seguente ordine del giorno:

Proposta di Decreto del Presidente n. 30 del 05/12/2024 avente per oggetto: **“Piano Integrato di Attività e Organizzazione triennio 2024 – 2026. Aggiornamento SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.1 (Modello di rappresentazione dei profili di ruolo) e della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (Sottosezione di programmazione Piano Triennale dei Fabbisogni di Personale)”**.

Il Collegio dei Revisori,

Acquisita la Proposta n. 30 del 05/12/2024 in oggetto, con posta elettronica in data 05-06/12/2024, recante in allegato:

- Aggiornamento PIAO 2024-2026 ALLEGATO 1;
- Aggiornamento PIAO 2024-2026 ALLEGATO 2;
- Parere tecnico su proposta di decreto;

ed acquisiti,

con posta elettronica in data 26/11/2024:

- Nota della Dirigente Area 1 Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane, Dott.ssa PRETE Fernanda, avente ad oggetto:” **“Ulteriore aggiornamento PIAO 2024/2026. Integrazione alla programmazione triennale del fabbisogno del personale 2024/ 2026. Verifica rispetto di vari presupposti normativi”**, prot. 37646/2024;

e con posta elettronica in data 04, 05 e 06/12/2024:

- Nota di Riscontro presupposti assunzione del Dirigente Area 2, Servizio Finanziario, Dott. Maurizio Rella, avente ad oggetto **“Ulteriore aggiornamento PIAO 2024/2026. Integrazione alla programmazione triennale del fabbisogno del personale 2024/ 2026. Verifica rispetto di vari presupposti normativi. Riscontro Nota prot. n. 37646 del 26.11.2024”**;
- Parere contabile su proposta di decreto;
- Ricevuta di avvenuta comunicazione in data 05/12/2024 alle rappresentanze sindacali di cui alla relazione Aggiornamento PIAO 2024-2026 ALLEGATO 2;



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi

(Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

Premesso che

- l'art. 19, c. 8, L. 28 dicembre 2001, n. 448 prevede che l'organo di revisione economico-finanziaria accerti che i documenti di programmazione del fabbisogno di personale siano improntati al rispetto del principio di riduzione complessiva della spesa, di cui all'art. 39, L. n. 449/1997 e che eventuali eccezioni siano analiticamente motivate;
- l'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020 dispone che l'organo di revisione contabile assevera il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio, in conseguenza degli atti di assunzione di personale previsti nel piano triennale;

Richiamati

- il D.M. 17 marzo 2020, applicativo dell'art. 33, D.L. n. 34/2019, ad oggetto: *“Misure per la definizione delle capacità assunzionali di personale a tempo indeterminato dei comuni”*, il quale, con decorrenza 20 aprile 2020, permette di determinare la soglia di spesa per nuove assunzioni, in deroga al limite derivante dall'art. 1, c. 562, L. n. 296/2006;
- l'art. 33, comma 1 bis, del D.L. 34/2019 secondo il quale *«le province e le città metropolitane possono procedere ad assunzioni di personale a tempo indeterminato in coerenza con i piani triennali dei fabbisogni di personale e fermo restando il rispetto pluriennale dell'equilibrio di bilancio asseverato dall'organo di revisione, sino ad una spesa complessiva per tutto il personale dipendente, al lordo degli oneri riflessi a carico dell'amministrazione, non superiore al valore soglia definito come percentuale, differenziata per fascia demografica, della media delle entrate correnti relative agli ultimi tre rendiconti approvati, considerate al netto del fondo crediti di dubbia esigibilità stanziato nel bilancio di previsione»*;
- L. n. 296/2006 l'art. 1, comma 557 che statuisce che *“Ai fini del concorso delle autonomie regionali e locali al rispetto degli obiettivi di finanza pubblica, gli enti sottoposti al patto di stabilità interno assicurano la riduzione delle spese di personale (...) e comma 557 quater che fissa il parametro quantitativo di riferimento rispetto al quale “a decorrere dall'anno 2014 gli enti assicurano, nell'ambito della programmazione triennale dei fabbisogni di personale, il contenimento delle spese di personale con riferimento al valore medio del triennio precedente alla data di entrata in vigore della presente disposizione”*

Esaminate

le disposizioni di cui all'art. 91 del D.Lgs. n. 267 del 18 agosto 2000 *“Testo Unico delle leggi sull'ordinamento degli enti locali”*, in base alle quali gli organi di vertice delle amministrazioni locali sono tenuti alla programmazione triennale del fabbisogno di personale, nel rispetto dei



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi

(Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

principi di funzionalità e di ottimizzazione delle risorse per il miglior funzionamento dei servizi compatibilmente con le disponibilità finanziarie e di bilancio;

Considerato

che così come disposto dall'art. 35 del D.Lgs. 30 marzo 2001, n.165 “*Norme generali sull'ordinamento del lavoro alle dipendenze delle amministrazioni pubbliche*” le determinazioni relative all'avvio di procedure di reclutamento sono adottate da ciascuna amministrazione sulla base della programmazione triennale del fabbisogno di personale;

Vista

la Proposta di decreto del Presidente n.30 del 05/12/2024 in oggetto che aggiorna, ai sensi dell'art. 6, del D.L. n. 80 del 9 giugno 2021, il Piano Integrato di attività e Organizzazione (PIAO) per il periodo 2024 – 2026;

Preso atto dello schema di PIAO (Allegati 1- 2) alla Proposta di delibera in oggetto;

Analizzata in particolare i seguenti aggiornamenti del Piano triennale dei fabbisogni di personale: la SEZIONE 3- SOTTOSEZIONE 3.1 (Modello di rappresentazione dei profili di ruolo) e della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (Sottosezione di programmazione Piano Triennale del Fabbisogni di Personale), ritenute utili e opportune in un'ottica di una maggiore e più efficiente corrispondenza con le esigenze di ottimizzazioni delle risorse umane per perseguire al meglio gli obiettivi di valore pubblico e di performance;

Constatato che non sono modificati gli elementi fondamentali del piano precedentemente approvato con Decreto del Presidente n. 70/2024, in ordine al rispetto del limite di spesa e alla capacità assunzionale;

Rilevato che, le suddette modifiche ed integrazioni contenute nelle sottosezioni sopra citate risultano compatibili con gli equilibri di bilancio atteso che non generano ulteriori oneri, rispetto a quanto previsto nel Bilancio annuale corrente e nel Bilancio Pluriennale 2024-2026 redatto nel rispetto dei vincoli della finanza Pubblica;

Visti

- il parere di Regolarità Tecnica favorevole espresso in data 05/12/2024 ai sensi dell'articolo 49, Comma 1, D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000, dal Dirigente del Servizio dr.ssa Fernanda Prete;



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi

(Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023)

- il parere di Regolarità Contabile favorevole in data 05/12/2024 espresso ai sensi dell'articolo 147/bis, D.Lgs. 267 del 18 Agosto 2000, dal Dirigente Area 2 dott. Maurizio Rella;

Visto il decreto legislativo 30 marzo 2001, n. 165;

Visto il decreto legislativo 18 agosto 2000, n. 267;

Visto il Decreto P.C.M. 8 maggio 2018 di approvazione delle Linee di indirizzo per la predisposizione dei piani dei fabbisogni di personale da parte delle amministrazioni pubbliche;

Visto il decreto legislativo 2009, n. 150;

Visto il D.M. 17 marzo 2020;

Visto il D.L. n. 80 del 9 giugno 2021;

Visto il Regolamento di Contabilità;

Visto lo Statuto provinciale;

ASSEVERA

Il rispetto pluriennale dell'equilibrio finanziario ai sensi dell'articolo 33 comma 2 del D.L. 34/2019 ed

ESPRIME

ai sensi dell'art. 19, c. 8, L. n. 448/2001 e dell'art. 4, c. 2, D.M. 17 marzo 2020, parere FAVOREVOLE sulla proposta di deliberazione in oggetto limitatamente al contenuto della SEZIONE 3- SOTTOSEZIONE 3.1 (Modello di rappresentazione dei profili di ruolo) e della SEZIONE 3 – SOTTOSEZIONE 3.3 (Sottosezione di programmazione Pano Triennale del Fabbisogni di Personale), parte del complessivo documento PIAO 2024 2026.

L'Organo dispone

La trasmissione del presente verbale:

- *al sig. Presidente*
- *al Dirigente Direzione Programmazione Finanziaria*
- *al Segretario Generale*
- *al Dirigente Settore Gestione e Valorizzazione Risorse Umane.*

Il Collegio, altresì, dispone

di allegare il presente verbale alla raccolta dei verbali depositati presso l'ufficio dei Revisori dei Conti della Provincia di Brindisi.

Alle ore 19,15 terminano i lavori e la riunione si scioglie previa redazione, lettura, trascrizione e sottoscrizione del presente verbale.



Collegio dei Revisori della Provincia di Brindisi
(*Nominato con Deliberazione C.P. n. 36 del 02/10/2023*)

Il Collegio dei Revisori

Dr.ssa Elisa Perez

Dr.ssa Arcangela Vinci

Dr. Giovanni M. Fiorentino
